جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من إعداد الطالبة: ببة إيمان

بعنوان:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

" دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة من ولاية ورقلة "

نوقشت و أجيزت علنا بتاريخ :

أمام اللجنة المكونة من السادة :

	(أستاذ محاضر–جامعة ورقلة).....	رئيسا
الأستاذة / سلامي منيرة	(أستاذ مساعد "أ"–جامعة ورقلة).....	مقررا
	(أستاذ محاضر–جامعة ورقلة).....	مناقشا

السنة الجامعية : 2011-2012

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعنـوان:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

" دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة من ولاية ورقلة "

نوقشت و أجيزت علنا بتاريخ :

أمام اللجنة المكونة من السادة :

	(أستاذ محاضر–جامعة ورقلة).....	رئيسا
الأستاذة / سلامي منيرة	(أستاذ مساعد "أ"–جامعة ورقلة).....	مقررا
	(أستاذ محاضر–جامعة ورقلة).....	مناقشا

السنة الجامعية : 2011-2012

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهـــداء

أهدي هذا العمل

إلى الوالدة

إلى الوالد

إلى أخي و أخواتي

إلى كافة أفراد عائلتي صغارا و كبارا.

إلى كل من يعرف إيمان ببـة من قريب أو بعيد.

إلى زميلاتي و زملائي في دفعة

تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2011 -2012

و إلى كل الباحثين عن الحقيقة أينما وجدوا.

شكـــر و تقدير

الحمد والشكر لله تعالى الذي أعانني

على إنجاز هذا العمل المتواضع.

و من بعد أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة

سلامـي منيـــرة

على كل التوجيهات التي قدمتها لي

و التي على ضوئها تم انجاز هذا البحث .

و إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة .

كما لا أنسى الأستاذ بن تفات عبد الحق

الذي ساعدني في الجانب الإحصائي للدراسة .

إلى صاحبات المشاريع الصغيرة الخاصة بولاية ورقلة .

لكل أساتذتي في قسم علوم التسيير.

ببـة إيمـان

المقدمـــــــة

الفصـــــل الأول:

التمكين الاقتصادي للمرأة

الأسس النظرية و المفاهيم المرتبطة به

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي و المنهجي لمفهوم التمكين

المبحث الثاني : التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي

المبحث الثالث : مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

الفصـــــل الثانـي:

المشاريـع الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة

المبحث الأول : المقاولاتية على أساس النوع الاجتماعي

المبحث الثاني : المرأة و علاقتها بالأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة و المتوسطة

المبحث الثالث : واقع و آفاق المشاريع الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر

الفصـــــل الثالث :

الدراسة التطبيقية

المبحث الأول : منهجية الدراسة و تصميم الاستبيان

المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الاستبيان

الخاتمـــــــة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحـــــق

الفـــــهرس

الملخـــــص

استطاعت المرأة إبراز تميزها في العمل على مستوى بعض القطاعات، وأضحت تبحث عن أشكال مختلفة من العمل، فتوجهت إلى المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة التي لطالما تم ربطها بقضايا النوع الاجتماعي لا بالقدرة على الأداء، وفي ظل مجموعة من الظروف المحيطة بالمرأة سعت أغلب الدول ومن بينها الجزائر إلى اعتماد استراتيجيات تنموية مستحدثة نذكر منها التمكين لأنه من أكثر المفاهيم اعترافا بالمرأة كعنصر فاعل في النسيج الاقتصادي ويجعل من التنمية أكثر مشاركة بين النساء والرجال عن طريق دعم المقاولة النسوية . و هذا كان موضوع بحثنا الذي نتساءل من خلاله عن سبب اعتبار نشاط المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كأداة لتمكينها اقتصاديا، وهل من الممكن أن يكون أداة لتعجيزها والحد من قدرتها المقاولاتية ؟ ؛ ولمحاولة معالجة إشكالية بحثنا، اعتمدنا على الدراسة الميدانية التي شملت مجموعة من صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، و بعد رصدنا لأهم ما يتعلق بصاحبات المشاريع ومشاريعهن وبيئتهم الاستثمارية، توصلنا إلى أن المقاولة النسوية استطاعت تخطي أهم الصعوبات العائلية والمجتمعية التي اعتبرناها في الجانب النظري من أهم العراقيل التي تواجه المرأة المقاولة إضافة إلى صعوبة حصولها على التمويل واستفادتها من الدعم الحكومي، والذي مازالت تعاني منه المرأة المقاولة اليوم أين نجدها تمنع نفسها من حق تعدد الخيارات التمويلية المتوفرة أمامها، مما يعرقل تطور المقاولة النسوية، وبالتالي يعيق نجاح إستراتيجية تمكينها اقتصاديا.

الكلمات الدالـــــــة :

التمكين الاقتصادي للمرأة، الأعمال المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المقاولة النسوية.

Abstract :

Woman was able to highlight excellence in the work to the level of some sectors and she is looking for all different forms of work , She went to the small business and entrepreneurship seen by another's as not related to Gender and the ability to perform under a range of circumstances surrounding most of the woman sought countries , including Algeria to the adoption of innovative development strategies of empowerment among them because it is more recognition of the concept of woman as an actor in the economic fabric , it also makes the process of development more partnership among women and men by supporting entrepreneurial women and this was the subject of our research which we ask through , which the reason for considering women's activities in the sector of small and medium sized private enterprises as a tool to reduce their ability entrepreneurial??, and to try to cure the problem in our research we've relied on the field study which included a group of owners of small and medium-sized enterprises in the state of Ouargla and after observation of the most important with regard to the projects' owners and their entrepreneurial we've reached that women entrepreneurship has been able to overcome the main difficulties of obstacles facing women entrepreneurs in addition to the difficulty of access to funding and benefit from government support , which is still suffering from women entrepreneurs today . Where we find the same right to prevent the multiplicity of financing options available of women's entrepreneurship and thus hamper the success of the strategy for economic empowerment .

Keywords :

Economic empowerment of women, Entrepreneurship , Small and medium sized- enterprises, Women's entrepreneurship .

الإهـــداء.....IV
الشكـــر.....V
الملخـــص.....VI
قائمة المحتويات.....VII
قائمة الجداول.....IX
قائمة الأشكال البيانية.....XI
قائمة المـــلاحق.....XIII
المقدمـــة.....أ
الفصل الأول : التمكين الاقتصادي للمرأة: الأسس النظرية والمفاهيم المرتبطة به 1
المبحث الأول :الإطار المفاهيمي و المنهجي لمفهوم التمكين.....3
المبحث الثاني : التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي.....20
المبحث الثالث : مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر.....43
الفصل الثاني : المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة.....53
المبحث الأول : المقاولاتية على أساس النوع الاجتماعي.....55
المبحث الثاني : المرأة و علاقتها بالأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة.....69
المبحث الثالث : واقع و آفاق المشاريع الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر.....74
الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية.....96
المبحث الأول : منهجية الدراسة و تصميم الاستبيان.....98
المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الاستبيان.....103
الخـاتمـــة.....131
المصادر و المراجع.....138
المـــلاحق.....145
الفهـــرس.....170

الفـــــهرس

الإهـــــــــداء.....IV
الشكـــــــــر.....V
الملخـــــــص.....VI
قائمة المحتويات.....VII
قائمة الجـداول.....IX
قائمة الأشكال البيانية.....XI
قائمة الملاحـــــق.....XIII
المقدمـــــــة.....أ
الفصل الأول : التمكين الاقتصادي للمرأة (الأسس النظرية والمفاهيم المرتبطة به) 1
تمهيـــــــد.....2
المبحث الأول :الإطار المفاهيمي و المنهجي لمفهوم التمكين.....**3**
المطلب الأول : ماهية التمكين في الفكر الإداري المعاصر 3
1. تعريف التمكين.....3
2. مراحل ومتطلبات تطبيق مفهوم التمكين.....8
المطلب الثاني : تطور مفهوم التمكين في الفكر الإداري.....9
1. الأساليب الكلاسيكية في الإدارة.....9
2. الأساليب السلوكية في الإدارة.....10
3. الأساليب الحديثة في الإدارة.....12
4. أساليب التمكين في الفكر الإداري الحديث.....13
المطلب الثالث: التفسير النظري لمفهوم التمكين الاقتصادي.....16
1. آراء في التمكين الاقتصادي.....16
2. تعريف التمكين الاقتصادي 17
3. عناصر التمكين الاقتصادي.....18
المبحث الثاني : التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي.....**20**
المطلب الأول : النوع الاجتماعي و أثره في تحول النظرة للمرأة في العالم العربي.....20
1. التقارير و المنظمات التي من شأنها تفعيل قضايا النوع الاجتماعي.....20
1-1- على الصعيد الدولي.....21
1-2- على الصعيد العربي.....24
2. منظمة المرأة العربية.....25
3. منظمة العمل العربية (اتفاقيات وتوصيات العمل العربية).....25

المطلب الثاني: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة و أهم آثاره و مؤشراته و معوقاته.....25
1. تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة.....26
2. أثر التمكين الاقتصادي على المرأة.....27
3. مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة.....27
المطلب الثالث: واقع عمل المرأة العربية وسبل تمكينها اقتصاديا.....28
1. الوضع الراهن للمرأة العربية في سوق العمل.....28
2. العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا.....37
3. السبل الكفيلة بتفعيل الدور الاقتصادي للمرأة العربية.....41
المبحث الثالث : مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر.....43
المطلب الأول : أهم انجازات الدولة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين.....43
المطلب الثاني : الواقع الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة في الجزائر.....47
1. تعليم المرأة و تدريبها.....47
2. المرأة والصحة.....48
3. المشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر.....49
خلاصة الفصل الأول.....52
الفصل الثاني : المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة..... 53
تمهيـد.....54
المبحث الأول : المقاولاتية على أساس النوع الاجتماعي.....55
المطلب الأول : مفهوم المقاولاتية و التعاريف ذات العلاقة بها.....55
1. تعريف المقاولاتية (المقاولة).....55
2. مفهوم المقاول.....57
3. تأنيث مفهوم المقاول.....58
4. خصائص وسمات المقاول (ة).....59
المطلب الثاني : الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة المقاولة.....60
1. دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاولاتية.....60
2. الفرق بين المقاولة النسوية والمقاولة الرجالية.....63
3. المرأة العربية أساس التنمية الاجتماعية والاقتصادية.....65
المبحث الثاني : المرأة و علاقتها بالأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة.....69
المطلب الأول : تنامي المشاريع الصغيرة والمتوسطة وزيادة الاهتمام بها.....69
1. بدايات الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة.....69
2. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....70

المطلب الثاني: المقاولاتية وعلاقتها بالأعمال الصغيرة والمتوسطة.....71
1. التمايز بين المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة.....71
2. الآثار الاقتصادية و الاجتماعية للمقاولاتية و المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية.....72
3. المرأة و تميزها على مستوى المشاريع المقاولاتية الصغيرة.....72
المبحث الثالث : واقع و آفاق المشاريع الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر.....74
المطلب الأول : سياسات ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....75
1. أجهزة إنشاء ودعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....75
2. تدابير مرافقة و مساندة و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....78
3. دور الهيئات الغير حكومية في دعم المقاولة النسوية.....81
4. حصيلة برامج إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 83
المطلب الثاني : المقاولة النسوية في الجزائر : حقائق و أرقام.....86
1. إحصائيات وطنية رسمية.....86
2. واقع المقاولة النسوية في الجزائر.....88
المطلب الثالث : معوقات إنشاء المشاريع النسوية و العوامل المؤثرة على تطور المقاولة النسوية.....89
1. العوامل المؤثرة على المقاولة النسوية سلبا.....90
2. العوامل المؤثرة على المقاولة النسوية إيجابا.....90
3. مفاتيح نجاح المرأة المقاولة في تسييرها لمشروعها.....91
خلاصة الفصل الثاني.....93
الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية.....96
تمهيـــد.....97
المبحث الأول : منهجية الدراسة و تصميم الاستبيان.....98
المطلب الأول : منهجية الدراسة.....98
1. التعاريف الإجرائية للدراسة الميدانية.....98
2. اختيار عينة الدراسة.....101
المطلب الثاني :تصميم الاستبيان و سير إجراء الدراسة.....101
1. تصميم الاستبيان.....101
2. سير الدراسة و البحث الميداني.....102
المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الاستبيان.....103
المطلب الأول : تفريغ و تحليل نتائج محتوى المحور الأول للدراسة.....104
1. تحليل نتائج المعلومات الخاصة بصاحبة المشروع.....104
2. تحليل النتائج الخاصة بالملامح البيئية والمجتمعية لصاحبة المشروع.....113

المطلب الثاني : تفريغ و تحليل نتائج محتوى المحور الأول للدراسة.....115
1. تحليل نتائج المعلومات الخاصة بالمشروع.....115
2. تحليل نتائج البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية والاقتصادية للمشروع على المرآة و الأسرة و المجتمع 126
الخـــــــاتمة.....131
المصادر و المراجع.....138
الملاحـــــــق.....145
الملحق الأول : مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).....146
الملحق الثاني : النص الكامل لرسالة رئيس الجمهورية عشية الاحتفال باليوم العالمي للمرأة 8 مارس 2012 156
الملحق الثالث : نموذج البناء الصحيح لمفهوم المقاول.....160
الملحق الرابع : نموذج للاستبيان المستعمل في الدراسة.....161
الملحق الخامس: الجداول التكرارية لبعض متغيرات الدراسة.....168
الفهـــــــرس.....170

أدت موجة التحولات المتجددة في العلاقات الاقتصادية الدولية التي يشهدها الاقتصاد العالمي خلال السنوات الأخيرة، إلى تغيير وجهة النظر السائدة حول أن المؤسسات الكبيرة الحجم هي المحرك الأساسي للاقتصاد، حيث تزايد اليوم في مختلف اقتصاديات العالم الاهتمام من قبل الحكومات بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي أصبح يلعب دورا استراتيجيا من خلال مساهمته الفعالة والايجابية في تحقيق النمو الاقتصادي و الاجتماعي، ذلك أنه يساهم في ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي من جهة والتقليل من معدلات البطالة من جهة أخرى، إضافة إلى إمكانية هذا القطاع في غزو الأسواق الخارجية في ظل اقتصاد السوق كما أن هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل النسبة الأكبر ضمن العدد الإجمالي للنسيج المؤسساتي في أغلب الدول.

انطلاقا من كون مفهوم الإستراتيجية يتمثل في مختلف الآليات التي تسعى إلى إدارة التغيير بصورة تؤدي إلى تحجيم المشكلات الداخلية ومواجهة التحديات الخارجية، حيث أنه ومن خلال التقارير والدراسات المختلفة التي أنجزت في بعض الدول الرائدة في تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجدت أن الدول إذا أرادت تحقيق النجاح في هذا القطاع فيجب عليها تبني استراتيجيات تنموية شاملة ومتكاملة وتوفير هياكل داعمة من أجل تعزيز إسهامات هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة ضمن التغيرات العالمية.

لقد وفر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملايين فرص العمل حول العالم، دافعا بذلك النمو الاقتصادي والتطور البشري إلى الأمام وفي عدة مجالات كالتجارة، والتكنولوجيا الحديثة، والاستثمارات الأجنبية، والإعلام والاتصالات. حيث فتح ذلك المجال أمام الراغبين في إنشاء مؤسسات تمتاز بنوع من الخصوصية والتميز، والذي بدوره لا يقتصر على فئة الرجال فقط حيث أبرز الاهتمام بإدماج المساواة في النوع الاجتماعي ضمن أهداف التنمية دور المرأة الإيجابي والمتميز، حيث أضنت الجهود المتفانية لمختلف الأطراف (المصالح العمومية، الحكومات، آلاف النشطين في مجال حقوق المرأة...الخ) في العالم والمؤسسات المختلفة إلى تغيير ما كان ينظر إليه بأنه صعب المنال ليصبح جزء من رؤية عالمية ؛ وازداد بذلك وضوح الدور الذي تؤديه المرأة في الحياة العامة في العديد من الدول العربية. وبالرغم من ذلك، فما يزال هذا الدور ثانوي في العديد من القطاعات بالمقارنة مع الرجل.

وتتزايد مساهمة المرأة في المنطقة العربية بنسب متفاوتة نتيجة للأوضاع السياسية والاقتصادية المتباينة في دول المنطقة والتي تؤثر بدورها على توفر فرص العمل وتطور تعليم المرأة والبنية الاجتماعية حيث تعتبر مساهمة المرأة العربية في الاقتصاد منخفضة جدا بالمقارنة مع نظيراتها في باقي أنحاء العالم، ويعود ذلك إلى التركيز على قضايا متعددة مثل دور المرأة الإنجابي والقيم الثقافية والاجتماعية والتمييز القاسي الذي تواجهه لدى دخولها سوق العمل من جهة، وبسبب الضغوط الاقتصادية ومحدودية فرص العمل وتوسع سوق العمل في المنطقة العربية بشكل عام من جهة أخرى. بالإضافة إلى محدودية إمكانية وصول المرأة للمصادر المختلفة من موارد مالية ومهارات وتعليم.

و بالتالي فإن زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاقتصاد والارتقاء بحقوقها وتمكينها من الوصول للموارد والتحكم بها يعتبر تحديا يتطلب أكثر من التغلب على الفروقات التربوية ما بين الفتيات والأولاد، حيث يحتاج بالإضافة إلى ذلك تغيير المواقف والإقرار بقدرات النساء وإنتاجيتهن في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي والإدراك العام لضرورة مساهمة المرأة في تلبية احتياجات العائلة الاقتصادية، وتطوير دور المرأة الاقتصادي بشكل عام.

والجزائر بدورها حاولت إرساء إستراتيجية وطنية للنهوض بدور المرأة وتفعليه من خلال الاهتمام بتعليمها وبتفعيل دورها الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن الإحصائيات التي أفرزتها التقارير المختلفة داخل وخارج الوطن، أظهرت تضائل دورها فيما يخص إنشاء المؤسسات بالمقارنة مع بقية البلدان الأجنبية وحتى العربية.

انطلاقا مما سبق يتبادر إلى ذهننا طرح الإشكالية التالية: **"هل يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة لتمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر,أم هي أداة لتعجيزها والحد من قدرتها المقاولاتية ؟"**

وعليه نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما هي الدوافع التي تشجع المرأة على إنشاء عملها الخاص وما هي مختلف العوائق التي تواجهها ؟
2. ما هي طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يتم إنشائها وإدارتها من قبل الفئة النسوية ؟
3. هل لبيئة النشاط دور في تشجيع النساء على الاستثمار في المشاريع الصغيرة والمتوسطة ؟
4. هل هناك برامج تدريبية مخصصة لدعم المرأة في الجزائر ؟
5. هل هناك دعم إداري ومالي للمشاريع النسوية من قبل الجهات الحكومية المعنية بعملية التنمية وتمكين المرأة اقتصاديا ؟
6. ما دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية ؟

سنحاول الإجابة على التساؤلات المذكورة سابقا، وذلك من خلال وضع فرضيات مبدئية وفقا لإشكالية دراستنا واستنادا إلى ما جاء في بعض الدراسات النظرية والميدانية السابقة التي اطلعنا عليها، وكما سنحاول من خلال دراستنا إثبات صحتها من خطئها، وتتمثل فرضيات البحث فيما يلي :

1. أهم ما يمنع المرأة من مزاولة النشاط المقاولاتي هو معارضة الأسرة والبيئة التي تعيش فيها وعدم قدرتها على تحمل المخاطرة وطبيعتها الحساسة اتجاه المواقف الصعبة، أما السبب الذي يدفعها للعمل المقاولاتي هو الرغبة في تحقيق الاستقلالية وإثبات الذات وتلبية متطلبات شخصية؛
2. معظم المؤسسات النسوية تنشط في مجال الصناعات التقليدية التي يمكن للمرأة أن تبرز من خلالها مهاراتها وقدراتها؛
3. تمارس البيئة الاجتماعية في الجزائر ضغوطات تتحكم في اختيارات المرأة الاستثمارية، مما يحول دون قيامها بالعمل الخاص؛
4. يؤثر المسار التكويني للمرأة على اختياراتها المهنية ويعتبر مولد للأفكار ودافع للاستثمار في بعض المجالات؛
5. يعتبر دور الدولة في دعم بيئة النشاط الاستثماري واهتمامها بإرساء إستراتيجية وطنية لدعم المرأة كحافز لها للتوجه نحو النشاط المقاولاتي ومحدد لنجاحها واستمراريتها؛
6. تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال توفير مناصب الشغل ودعم التنمية.

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. إدراك الأهمية الإستراتيجية لمشاركة المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛
2. معرفة أهم العراقيل التي تواجه صاحبات المشاريع في الجزائر ومحاولة تقديم حلول للحد منها؛
3. التعرف على الدوافع التي توجه المرأة نحو المقاولة ومحاولة إبراز أهميتها لدفع المزيد من النساء نحو مجال العمل الخاص؛
4. دراسة البيئة الاستثمارية في الجزائر والتعرف على أهم الآليات الموضوعة للتشجيع على الاستثمار ومدى ملائمتها لدفع المرأة للعمل الخاص؛
5. التعرف على واقع المقاولة النسوية في الجزائر وبالأخص في ولاية ورقلة، قصد تقديم نموذج من شأنه تشجيع الراغبات في إنشاء عمل خاص وتعريفهن بالتجارب الناجحة على أرض الواقع.

انطلاقا مما سبق، ومن خلال الدراسة التي نود القيام بها، والتي تتمحور حول التعرف على مساهمة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية من خلال اقتحامها لسوق العمل عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يكسب دراستنا أهمية كبيرة والتي نلخصها في النقاط التالية :

1. الوصول إلى مفهوم تمكين المرأة اقتصاديا ومعرفة أهم سبل تمكينها وتعزيز دورها اقتصاديا؛
2. إعطاء معالم واضحة حول واقع المرأة المقاولة في الجزائر لتسهيل رسم سياسات مستقبلية داعمة لدورها؛
3. التعريف بأهم العوائق التي تحد من ممارسة المرأة للنشاط المقاولاتي في الجزائر؛
4. التعرف على المجالات الاستثمارية الأكثر استقطابا للمرأة المقاولة والتعرف على سبب عزوفها عن باقي المجالات؛
5. إبراز دور الشبكات والجمعيات الداعمة للنشاط المقاولاتي النسوي وكذا المنظمات غير الحكومية (ONG) في دعم وترقية المقاولة النسوية بالجزائر؛
6. اقتراح حلول قصد ترقية ودعم المقاولة النسوية في البيئة المحلية.

هناك العديد من الأسباب الموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع و نذكر أهمها فيما يلي :

1. الاهتمام الحكومي بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المنظومة المؤسسية المتخصصة في تنمية هذا القطاع مع وجود إستراتيجية وطنية شاملة لتنمية هذا القطاع؛
2. المساهمة الضعيفة للمرأة في إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة في ظل الانفتاح الاقتصادي؛
3. إشكالية تقبل فكرة المقاولة النسوية والتي تعتبر أحد العقبات التي تقف أمام مساهمة المرأة في تنمية هذا القطاع المؤسساتي؛
4. الإقبال الكبير من قبل الطالبات في أغلب الجامعات الجزائرية نحو تخصص إدارة الأعمال سابقا وتخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حاليا مما قد يعكس لنا رغبتهن في خوض تجربة إنشاء مقاولة خاصة.

وبغية تحقيق أهداف دراستنا ارتأينا أن نعتمد على منهجين يتناسبان مع طبيعة الدراسة والمتمثلان في المنهج الوصفي التحليلي و منهج دراسة الحالة التي، ونبين ذلك كما يلي :

سنعتمد في إعداد الجانب النظري للبحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستعانة بأهم الأسس النظرية المفسرة لموضوع الدراسة وكذا الاسترشاد بأهم الإحصائيات الإقليمية منها والوطنية التي ستعطينا نظرة شاملة وواضحة حول الموضوع المناقش.

أما في الجانب التطبيقي، فاعتمدنا على استخدام أسلوب الاستبيان الذي يتلائم أكثر مع طبيعة موضوعنا، ومن أجل تحليل نتائجه بطريقة تخدم موضوع البحث استعنا بالأدوات الإحصائية المعروفة (Excel) الذي ساعدنا في استخلاص النتائج.

وبذلك نقدر حدود دراستنا المكانية بالنساء المقاولاتي اللواتي ينشطن على المستوى المحلي للولاية، أما الحدود الزمانية ونظرا لطبيعة الطريقة المعتمدة في الجانب التطبيقي والمتمثلة في الاستبيان، فكان زمن الدراسة هو زمن توزيع الاستبيان وتجميع وتحليل النتائج الذي عقب مباشرة الدراسة النظرية، مدعمين دراستنا ببعض الإحصائيات المتاحة خلال السنوات السابقة والحالية.

وبغية التأكد من صحة أو خطأ الفرضيات التي أوردناها سابقا للإجابة على إشكالية بحثنا ارتأينا أن نعتمد في دراستنا على خطة تتكون من ثلاثة فصول، حيث نحاول من خلال الفصل الأول المعنون بالتمكين الاقتصادي للمرأة (الأسس النظرية والمفاهيم المرتبطة به)، التطرق إلى الإطار المفاهيمي الذي يؤسس لتلك المفاهيم المتعلقة بتحديد مفهوم التمكين وإبراز مختلف مراحل تطوره في الفكر الإداري، لنسقط مفهوم التمكين على الجانب الاقتصادي، على اعتبار منا أن هذا الأخير هو المدخل الأساسي لمعالجة مختلف المسائل المتعلقة بالمرأة، لنقف عند واقع المرأة على مستوى أهم بعض القطاعات، بغية التدليل على الجهود المبذولة من طرف المعنيين بالنهوض بشؤون المرأة وكذا التعرف على العراقيل التي مازالت تواجهها.

أما الفصل الثاني"المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة" الذي ينطلق من أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاع استراتيجي أثبت فعاليته على المستويين الاقتصادي والاجتماعي إذ يمثل دون شك أحد وسائل تحفيز وتشجيع المرأة الراغبة في الدخول إلى مجال المقاولة. وللوقوف على ذلك نستعرض بعض المفاهيم النظرية حول المقاولة النسوية وأهميتها في التنمية الاقتصادية، ثم نتطرق إلى مناقشة طبيعة العلاقة التي يمكن أن تربطها مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ومن أجل الوصول إلى تأسيس علاقة بين المرأة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بالديمومة والفعالية نستعرض بعض آليات تفعيلها ودعمها ونبرز دور الجهات الحكومية، وغير الحكومية في ذلك، كما نحصي حصيلة هذه الجهود من خلال بعض الإحصائيات الرسمية، وفي الأخير نحاول حصر مختلف العراقيل التي تهدد السير الجيد للمقاولة النسوية في الجزائر بغية تفاديها مستقبلا.

أما الفصل الثالث والذي خصصناه للدراسة التطبيقية، التي نرصد من خلالها مختلف المؤشرات التي تجعلنا نعتبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة أداة لتمكين المرأة اقتصاديا في ولاية ورقلة، ومن اجل استخلاص أهم ما توصلت إليه الدراسة الميدانية حاولنا تصميم استبيان اعتمادا على الفرضيات الجزئية للدراسة وكذا اطلاعنا على بعض الاستبيانات السابقة المعدة في نفس السياق، حيث كان هذا الاستبيان موجه لمجموعة من صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة . إذ شملت دراستنا التطبيقية مبحثين الأول بينا من خلاله طريقة تصميم الاستبيان أما الثاني خصصناه لعرض وتحليل نتائج محتوى الاستبيان واختبار الفرضيات، وينتهي البحث بخاتمة تتضمن أهم النتائج والمقترحات.

تناولت العديد من الدراسات التي اطلعنا عليها قضايا المساهمة الاقتصادية للمرأة وكذا موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة في شكل تقارير، وملتقيات، وندوات عالمية وإقليمية، في حين كانت الدراسات الأكاديمية التي اطلعنا عليها تناولت مفهوم تمكين المرأة من الجانب الاجتماعي أو الجانب السياسي، لكن وبما أن ما اطلعنا عليه من دراسات بين لنا بان الحديث حول موضوع تمكين المرأة اقتصاديا يرتبط بموضوع المقاولة النسوية فارتأينا أن نعتمد على ثلاث دراسات اخترناها من بين العديد من مثيلاتها التي عالجت موضوع المرأة المقاولة، لكن أهم ما يميز هذه الدراسات تقارب الفترة الزمنية التي تمت فيها و بعدها نسبيا عن فترة الزمنية لدراستنا، إضافة إلى أن إحدى الدراسات كانت دراسة مقارنة بين بيئة الأعمال التمكينية للمقاولات العربيات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أما عن الدراستين الثانيتين فإحداهما طبقت ميدانيا في إحدى ولايات الغرب الجزائري أما الدراسة الأخرى فأجريت في نفس بيئة دراستنا مما يمنحنا فرصة للمس التغيرات الحاصلة على مستوى المقاولة النسوية خلال المدة الزمنية الفاصلة بين الدراسة السابقة ودراستنا الحالية، أما أهم ما ورد من خلال تلك الدراسات نذكره وفقا لتسلسلها الزمني كما يلي :

1. دراسة بعنوان : **"التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"**، أجريت هذه الدراسة من طرف سلامي منيرة عام 2008 من اجل استكمال متطلبات شهادة الماجستير في تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، حيث تناولت الدراسة في جانبها النظري البحث في موضوع التوجه المقاولاتي لفئة خريجات الجامعات و أسباب عزوفهم عن تأسيس مشاريعهم الخاصة، بالرغم من تعرضهم لمشكلة البطالة، حيث بينت هذه الدراسة في جانبها النظري بأن التوجه المقاولاتي لدى الأفراد هو مرحلة إستباقية لدخولهم في مجال المقاولة، إذ يتأثر التوجه المقاولاتي بادراك إمكانية الانجاز وتليها الرغبة في الإنشاء ثم درجة تشجيع المحيط، وخلصت الدراسة بنتيجة مفادها بان النساء أكثر توجها للمسار المهني الوظيفي، على القيام بتأسيس مشاريع خاصة.

2. دراسة بعنوان : **"L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran"**

تمت هذه الدراسة سنة 2010 في إطار استكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، عالجت هذه الدراسة نظريا واقع المرأة المقاولة في الجزائر كما بينت أهم العوائق التي تحد من نجاحاتها، أما ميدانيا فقد عالجت الباحثة موضوع ضعف إقبال النساء في ولاية وهران على إنشاء مشاريع خاصة من خلال اعتمادها على مجموعة المشاريع النسوية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و خلصت في النهاية إلى انه بالرغم من جهود هذه الوكالة وكذا باقي الهيئات الداعمة للمرأة المقاولة إلا أن إقبال الشابات على تأسيس المشاريع يبقى ضعيفا مقارنة بالرجال.

3. دراسة بعنوان **"صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص و التحديات و التطلعات"** هذه الدراسة عبارة عن تقرير قدم للغرفة التجارية بجدة في المملكة العربية السعودية سنة 2010، من طرف الباحثتين نورة صالح التركي و ريبيكا براز ويل، إذ يسلط هذا التقرير الضوء على بيئة الأعمال التمكينية لصاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية كما يقارنها بالبيئة التمكينية في مجموعة من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (البحرين، الأردن، تونس، لبنان، الإمارات العربية المتحدة)، كما ينظر في خصائص المشاريع التي تملكها النساء والخصائص الشخصية المرتبطة بصاحبات الأعمال، كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك ثلاثة تحديات أساسية تشكل عائقا أمام تطلعات صاحبات الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتشمل هذه التحديات : العوائق الخاصة بالنوع الاجتماعي في البيئة التنظيمية، والحصول المحدود على رأس المال وآليات التمويل، والحاجة إلى الاستخدام المتزايد لأدوات التسويق والتقنية المتطورة في الأعمال التجارية والتوفر الأكبر للخدمات الداعمة الأساسية، إذ تشمل هذه التحديات المفاهيم والممارسات الاقتصادية والاجتماعية المعقدة التي تستوجب التعاون الشامل والالتزام المتواصل لمعالجتها.

من خلال قيامنا بإعداد هذا البحث واجهتنا مجموعة من الصعوبات نذكر أهمها كما يلي :

1. ندرة الدراسات الأكاديمية التي تتناول موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة وتربطه بالمقاولة النسوية في العالم العربي عموما والجزائر بصفة خاصة، فالمادة العلمية المتوفرة في هذا الموضوع هي عبارة عن تقارير صادرة عن هيئات دولية ووطنية مهتمة بهذا الموضوع إضافة إلى بعض المقالات العلمية والدراسات التي تم نشرها عبر شبكة الانترنت؛
2. صعوبة تجميع الإحصائيات الدقيقة والحديثة حول موضوع البحث، بسبب كثرتها من جهة، واختلاف مصادرها وتضاربها في بعض الأحيان من جهة أخرى؛
3. صعوبة توزيع الاستبيان، و طول فترة استرجاعه من بعض نساء العينة أو عدم استرجاعه نهائيا.

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1.1	مراحل تطور التمكين في الفكر الإداري	15
2.1	نموذج مبسط من اجل الوصول إلى التمكين	19
3.1	صورة المرأة العربية في الإعلام والتغيير المطلوب لتفعيل دورها في المجتمع العربي	36
1.2	أسباب ودوافع تأسيس المرأة لمشروعها الخاص	62
2.2	البناء الصحيح لمفهوم المقاول (ة)	68
3.2	نموذج الدراسة النظرية بمتغراته التابعة والمستقلة	95
1.3	نموذج الدراسة الميدانية	100
2.3	دوائر نسبية لتوزيع مشاريع نساء العينة حسب الطبيعة القانونية و التصريح بالنشاط	104
3.3	التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب الفئة العمرية	105
4.3	التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب الحالة العائلية (المدنية)	106
5.3	التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب المستوى التعليمي	108
6.3	التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب مكان إقامة صاحبة المشروع	109
7.3	التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب دخل اسر صاحبات المشاريع	110
8.3	الملامح البيئية والمجتمعية لواقع صاحبات المشاريع	114
9.3	التوزيع النسبي لمشاريع نساء العينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات مشاريع نساء العينة حسب عمر المشروع	116
10.3	التوزيع النسبي و التوزيع التكراري لمصادر تمويل المشروع	122
11.3	البيئة الاستثمارية والآثار الاجتماعية والاقتصادية الأكثر ايجابية للمشروع على المرأة و المجتمع	126

12.3	بيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الايجابية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع	127
13.3	الآراء المحايدة حول الرأي في البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع	127
14.3	بيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية السلبية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع	128
15.3	البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الأكثر سلبية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع	128

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.1	سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لمجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية	22
2.1	مستويات التعليم والصحة موزعة حسب الجنس لمجموعة من الدول العربي	29
3.1	معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس لمجموعة من الدول العربية	31
4.1	معدل مشاركة القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حسب النوع الاجتماعي و قطاع النشاط الاقتصادي في البلدان العربية لعام 2007 أو لأحدث سنة متاحة	32
5.1	المستوى العام للبطالة و السكان غير النشطين في البلدان العربية حسب الجنس لأحدث سنة متاحة	34-33
6.1	تطور معدل حصة المرأة العربية في سوق الشغل من مجموع المشتغلين	35
7.1	النسب العامة للتعليم في الجزائر للبالغين 6 سنوات فأكثر حسب الجنس و المستوى التعليمي لسنة 2010	48
8.1	تطورات معدل الوفيات حسب الجنس (بالنسبة لألف مولود حي) سنة 2010	49
9.1	هيكل العمالة النشطة في الجزائر حسب المنطقة الجغرافية و الجنس وقطاع النشاط والقطاع القانوني سنة 2010	50
10.1	معدلات النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها لسنة 2010	51
1.2	خصائص المقاوِل (ة) و أهم السلوكات المقاولاتية المرتبطة به (ها)	59
2.2	مميزات المقاولة النسوية مقارنة بالمقاولة الرجالية	64
3.2	أوجه الفرق بين الأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة و المتوسطة	71
4.2	أهم السياسات و الآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	81-80
5.2	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) و مساهمتها في التشغيل	84

6.2	توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس وقطاع النشاط إلى غاية (2011/12/31)	85
7.2	ملخص لدراسات ميدانية حول واقع المقاولة النسوية في بعض ولايات الجزائر	89-88
1.3	توزيع تكرارات ونسب مشاريع نساء العينة حسب الطبيعة القانونية	103
2.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب الفئة العمرية	105
3.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب الحالة المدنية	106
4.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب المستوى التعليمي	107
5.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مكان إقامة صاحبة المشروع	109
6.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب دخل أسرة صاحبات المشاريع	110
7.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب ما إذا كان المشروع مصدر الدخل الوحيد	111
8.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مصادر الدخل المتاحة لأسرهن	111
9.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مزاولتهن لعمل سابق	111
10.3	توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب التأثيرات التي تركها لهن عملهن السابق	112
11.3	دوافع نساء العينة من إقامة المشروع	113
12.3	عمر المشروع الخاص بكل مقاولة	115
13.3	سنوات خبرة صاحبات المشاريع في مجال النشاط	116
14.3	تكرارات و نسب استفادة نساء العينة من الدورات التكوينية و مجال التكوين	117
15.3	طرق توظيف العمال داخل المشروع	118
16.3	مكان تواجد المشروع	119
17.3	رغبة المرأة المقاولة في تغيير مكان تواجد المشروع	120

18.3	طريقة بداية النشاط	120
19.3	حجم رأسمال مشاريع نساء العينة	121
20.3	مصادر تمويل المشروع	121
21.3	استفادة نساء العينة من قروض	122
22.3	الصعوبات التي قد تواجهها المرأة من حصولها على قرض	123
23.3	استفادة نساء العينة من آليات الدولة	124
24.3	حكم النساء على مشاريعهن	125
25.3	طريقة التصرف بعوائد المشروع	125
26.3	الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها صاحبات المشاريع	

تمهيـــــد :

إن تحقيق الذات والإحساس بالانتماء يعتبر من أهم الحاجات التي يرغب ويطمح أي إنسان على اختلاف نوعه البيولوجي (ذكر أو أنثى) إلى تحقيقها، إضافة إلى اختلاف مستواه الاجتماعي أو التعليمي أو اختلاف الأوضاع السياسية والاقتصادية التي يعيش فيها، فمن هنا تظهر أهمية بحث كل رجل أو امرأة عن الطريقة التي يستطيع من خلالها إبراز هذه الذات، فإذا ما كنا بصدد الحديث عن العالم العربي فان وضع الرجل والمرأة لطالما كان مجال للبحث والنقاش في قضايا المساواة الاجتماعية والاقتصادية بين الاثنين، وكذا المساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما أدى إلى ظهور عدة مفاهيم واصطلاحات عديدة أعطت بعدا جديدا للنهوض بأوضاع المرأة، إذ نذكر من بينها موضوع التمكين من جانبه الاقتصادي اعتبارا أن هذا الأخير لديه تأثيرات عميقة البعد على مختلف مناحي الحياة الأخرى.

وتداركا لأي خطر قد يؤثر على عمليات التنمية المتبعة في الدول العربية على العموم و الجزائر على وجه خاص، كان على الأطراف المعنية بالنهوض بشؤون الاقتصاد في تلك الدول التعرف على مختلف الاستراتيجيات الهادفة إلى تفعيل دور المرأة والاستفادة من مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية، لذا ارتأينا أن يكون هذا الفصل عبارة عن مدخل تمهيدي يعكس لنا الإطار النظري لأهم مفهوم اقتصادي أعطى للمرأة الحق في أن تكون الشريك الجديد في عملية التنمية الاقتصادية في العالم العربي، إذ سنقوم بالتعرف على مختلف مؤشرات التمكين الاقتصادي في الوطن العربي و في الجزائر.

المبحث الأول :

الإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم التمكين

قال ابراهام لنكولن :

"يمكنك تمكين الناس في بعض الأحيان و يمكنك تمكين بعض الناس في كل الأوقات ولكن من الصعب تمكين كل الناس في كل الأحيان و الأوقات".[1]

من خلال التدقيق والإمعان في هذه المقولة يمكننا بناء تصور أولي مفاده أن التمكين عبارة عن إستراتيجية أو سياسة تتبع خلال فترة زمنية ما، تمر بمراحل و يلزمها متطلبات محركها الأساسي العنصر البشري.

لكن هذا التصور غير كاف لإزالة الغموض حول مفهوم التمكين، مما تطلب منا تخصيص المبحث الأول ليكون مدخل تمهيدي يوضح لنا المفهوم الحقيقي لمصطلح التمكين كما سنركز على الجانب الاقتصادي لتفادي الخروج على مجال الدراسة، وسيكون ذلك من خلال مجموعة مطالب يأتي ذكرها كالآتي :

المطلب الأول : ماهية التمكين في الفكر الإداري المعاصر

ظهر مفهوم التمكين في نهاية الثمانينات، ولاقى انتشارا في التسعينات من خلال زيادة الاهتمام والتركيز على العنصر البشري وقد تبلور مفهوم التمكين نتيجة للتطور الحاصل في الفكر الإداري الحديث.

فإذا أمعنا البحث في أصل مصطلح التمكين فيمكننا القول بأن له دلالة معرفية في القران الكريم قبل أن يبرز الكم الهائل من الكتابات في الغرب حول هذا الموضوع إلا أننا نلمس شح في الدراسات العربية باستثناء بعض الدراسات والكتابات التي أوردنا جزء منها، كما سنتطرق لمجموعة من التعاريف التي أسندت لمفهوم التمكين بشكل يخدم طبيعة موضوعنا.

1- تعريف التمكين:

على اعتبار أن التمكين من بين مفاهيم الفكر الإداري التي حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين، نتيجة لارتباطه بعدة مفاهيم أخرى ذات بعد سياسي، واقتصادي، واجتماعي، وثقافي...الخ، انعكس ذلك على التعريفات المتعلقة به، لذلك ارتأينا أن نذكر بعض هذه التعريفات حسب الأدبيات التي وردت فيها.

[1] ملحم يحي سليم ، **التمكين كمفهوم إداري معاصر**، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات،مصر الجديدة،القاهرة،2006 ، ص 02.

1-1- التمكين في القران الكريم :

فقد وردت كلمة التمكين بمشتقاتها ومرادفاتها في القران الكريم كما يلي :

في سورة النور : **"وعد الله الذين ءامنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمنا يعبدونني لا يشركون بي شيئا ومن كفر بعد ذلك فأولئك هم الفاسقون".** [1]

وفي سورة الحج حيث يقول تعالى : **" الذين إن مكناهم في الأرض أقاموا الصلاة و ءاتوا الزكاة و أمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر ولله عاقبة الأمور".** [2]

ورد مصطلح التمكين في كل الآيتين السابقتين حرفيا لكن في مضمونه يعني الاستخلاف في الأرض و القوة التي يكتسبها من منح له التمكين وفق سياق محدد حسب ما ورد في كل آية.

وفي سورة يوسف عليه السلام حيث يقول تعالى : **" ...و كذلك مكنا ليوسف في الأرض و لنعلمه من تأويل الأحاديث و الله غالب على أمره و لكن أكثر الناس لا يعلمون".** [3]

وفي نفس السورة يقول تعالى : **"...قال انك اليوم لدينا مكين آمين"**، **"... وكذلك مكنا ليوسف في الأرض يتبوأ منها حيث يشاء نصيب برحمتنا من نشاء ولا نضيع اجر المحسنين".** [4]

وكذلك أشار المولى عز وجل في سورة الكهف إلى تمكينه لذي القرنين في قوله تعالى :**"إنا مكنا له في الأرض واتيناه من كل شيء سببا".** [5]

وفي سورة الأعراف لقوله تعالى : **"ولقد مكناكم في الأرض وجعلنا لكم فيها معايش قليلا ما تشكرون".** [6]

في الآيات المذكورة سابقا وردت كلمة التمكين حرفيا ، لكن ضمنيا تعني التوطئة والتمهيد والتسخير المقرون بشروط معينة حسب النص القرآني الذي وردت فيه كل آية.

---

[1] القرآن الكريم، سورة النور، الآية 55.

[2] القرآن الكريم، سورة الحج، الآية 41.

[3] القرآن الكريم، سورة يوسف، الآية 21.

[4] المرجع السابق، الآية (54 ، 56).

[5] القرآن الكريم، سورة الكهف، الآية 84.

[6] القرآن الكريم، سورة الأعراف، الآية 10.

كما وردت لفظة تمكين في الحديث النبوي الشريف في قوله صلى الله عليه وسلم : **"بشروا هذه الأمة بالسناء والرفعة والنصر والتمكين في الأرض"**.[1]

فطرح مفهوم التمكين في القران الكريم أو الحديث النبوي الشريف قد يختلف من حيث طبيعة التمكين حسب السياق الذي وردت فيه الكلمة في كل آية أو حديث فهو تمكين رباني منحه الله لأنبيائه ولعباده الصالحين تكريما لهم من خلال تمسكهم بالدعوة وتبليغ رسالته للناس.

1-2- التمكين في الأدبيات الغربية:

من أهم التعريفات للتمكين و أوضحها هو ما جاء في الأدبيات الغربية مابين (1992-1995) والتي نذكرها كما يلي :

تعريف Bowen and Lawler : الذي يرى بأن : "التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها . التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتَمثُّلٍ لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل اليها".[2]

كما ورد التمكين في اللغة الانجليزية في بعض القواميس بمفهوم التفويض حيث يكون التعريف المقابل لكلمة التمكين كما يلي : التمكين : هو إعطاء شخص ما السلطة الرسمية ، والحرية بالقيام أو بانجاز شيء ما.[3]

أما ستر (Stirr) فيوضح لنا خمسة مبادئ مستمدة من الأحرف الأولى لكلمة (Empower) وهي : التعليم (Education) الدافعية (Motivation) وضوح الهدف (Purpose) الرغبة في التغير (Willingness to Change) نكران الذات (Ego Elimination).[4]

1-3- التمكين في الكتابات العربية :

و يعرف التمكين لغة حسب ما ورد في معجم لسان العرب لابن منظور بمعنى القدرة والاستطاعة، (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطانا وقدرة وسهّل ويسّر عليه.[5]

---

[1] رواه احمد

[2] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

[3] Empower :to give someone official authority or the freedom to do something

[3] اندراوس رامي جمال ، معايعة عادل سالم ، **الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات** ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديث ، الأردن ، 2008 ، ص47 .

[4] القاضي نجاح ، **أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري** ، مخطط أطروحة دكتوراه ، غير منشور ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2008 ، ص 10 .

[5] بن منظور محمد بن مكرم ، **معجم لسان العرب** : عربي – عربي ، المجلد الثالث عشر، دار صار ، بيروت ، لبنان ، 2010،ص 412 .

وفي معجم محيط المحيط جاء الفعل (مكّن) الشيء بمعنى قواه ومتّنه ورسخه، وإستمكن من الأمر أي قدر واستطاع عليه.[1]

يتضح من خلال هذه التعاريف اللغوية أن التمكين يعني التقوية والتعزيز ومنح الحرية لإثبات قدرات الذات.

أما أهم التعاريف المتداولة في الأدبيات العربية نذكرها كالآتي :

1-3-1- التعريف الأول :

التمكين هو إستراتيجية تنظيمية و مهارة تهدف إلى إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات والحرية في أدائهم للعمل دون تدخل مباشر من الإدارة وتوفير الموارد وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيا و مسلكيا.[2]

1-3-2- التعريف الثاني :

هناك من يرى بان أهم التعريفات الخاصة بالتمكين يمكن حصرها في الآتي :[3]

1- التمكين هو عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية وفي استخدام قدراتهم، ومن خلال تشجيعهم على اتخاذ القرارات؛

2- التمكين هو منهج لإدارة الأفراد يسمح لأعضاء الفريق بأن يمارسوا صنع القرار، فيما يتعلق بشؤونهم اليومية في عملهم؛

3- التمكين هو تشجيع الأفراد على تحمل المسؤولية الشخصية لتطوير الطريقة التي يؤدون بها عملهم من خلال تفويض السلطة في اتخاذ القرارات على المستوى الأدنى؛

4- التمكين مفهوم يشير إلى مجال واسع من ممارسات التي تعطي مسؤولية للأفراد العاملين في المستويات دون القيادية.

1-3-3-التعريف الثالث :

يرى بأن : التمكين يتمحور حول إعطاء الموظفين صلاحية، وحرية اكبر، في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية ، ومن ناحية أخرى منحه حرية المشاركة و إبداء الرأي في أمور في سياق الوظيفة، أي خارج إطار الوظيفة .[4] كما أن التمكين ينظر إليه على انه تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافئته على ممارسة روح المبادرة و الإبداع.

من خلال ما سبق يمكننا القول بان التمكين هو إستراتيجية تنظيمية ومهارة تهدف إلى المنح الطوعي من قبل الإدارة للعاملين فيها الحرية في أداء أعمالهم وقوة التصرف واتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات من اجل تأهيلهم مهنيا وسلوكيا وتحفيزهم للقيام بأداء أفضل.

---

[1] بطرس البستاني ، **قاموس محيط المحيط** : عربي – عربي ، المجلد الأول ، الطبعة الثالثة، مكتبة لبنان ، لبنان ، 1998 ،ص 859 .

[2] أبو هتلة خالد سعيد ، **اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي** ، بدون طبعة ، دار المأمون ، الأردن ، 1430 هـ ، ص 27 .

[3] أفندي عطية حسين، **تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات ، القاهرة ، مصر ، 2003 ،ص(10،11) .

[4] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

1-4- التمكين في المرجعيات الدولية :

ولعل أهم تعريف يخدم هدف بحثنا مفهوم التمكين في المرجعيات الدولية الذي ينص على الآتي :[1]

- ✓ ضمانات حقوق الإنسان في حياة مديدة وصحية ومستوى معيشي لائق وتعليم مناسب وفرص عمل منتج وتوسيع كافة الخيارات الايجابية للإنسان؛
- ✓ عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي ومنع كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة؛
- ✓ الحق في التنمية لكل الناس؛
- ✓ الاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتقدم الاتصالات وتدفق رؤوس الأموال؛
- ✓ التمكين في بعده الايجابي الإنساني يعني جعل الإنسان قادرا على المشاركة الفاعلة في صنع التنمية البشرية والاستفادة من نتائجها وهو محور التنمية وجوهرها وليس فقط أداتها.

كما يرى البنك الدولي بان التمكين : هو "عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما".[2]

إلا أن المفهوم الأكثر عمقا عن التمكين يرتبط بمفهوم القوة ، وهو يؤثر على عاملين أساسيين هما :[3]

1- إمكانية تغيير هيكل القوة، فإذا كان هيكل القوة غير قابل للتغيير و متجذرا في الأشخاص والمراكز، لا يمكن الحديث من البداية عن التمكين؛

2- إمكانية توسيع نطاق القوة، بحيث لا تأتي زيادة قوة طرف على حساب طرف آخر، أي ألا تكون عملية صفرية.

من خلال هذه التعاريف السالفة الذكر يمكننا الوصول إلى أن التمكين عملية ديناميكية تسعى للقضاء على أشكال التميز واللامساواة بين البشر حيث أن نجاح هدف عملية التمكين يستوجب بالضرورة إزالة جميع العقبات القانونية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية أو غيرها من السلوكات النمطية التي تضع الفئات المهمشة في آخر اهتمامات الدول وفي المقابل السعي إلى تبني تشريعات وإنشاء مؤسسات تساهم في القضاء على كل مظاهر التمييز وتتولى عملية التمكين و إدماج تلك الفئات المنسية في المجتمع.

---

[1] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2010 ، **الثروة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية** ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2010 ، ص66 .

[2] بن يزة يوسف ، **التمكين السياسي للمرأة و أثره في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي** ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر ، 2010 ، ص 20 .

[3] أسد أيهم ، ورقة عمل بعنوان **التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي** ، قدمت في الندوة العلمية بتنظيم مرصد نساء سورية و النادي السرياني الأرثوذكسي، حمص ، سوريا ،2008/3/26 ، ص6.

2- مراحل ومتطلبات تطبيق مفهوم التمكين:

من خلال ما سبق، وجدنا بأن التمكين يعتبر إستراتيجية تسعى المؤسسة لتطبيقها من أجل تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب لذلك سنحاول من خلال هذا العنصر عرض مراحل و متطلبات تطبيق إستراتيجية التمكين على هذا الأساس.

2-1- مراحل تطبيق إستراتيجية التمكين : يمكن وصفها بما يأتي :[1]

1. تهيئة البيئة المنظمية الداعمة للتمكين و إزالة العوائق التي تعترض سبيله؛
2. وضع الأهداف وتحديد سقوفها الزمنية؛
3. توفير التسهيلات المادية في بيئة العمل؛
4. اعتماد آليات التطبيق والتقويم والضبط والتطوير.

2-2- متطلبات تطبيق إستراتيجية التمكين : فتتمثل في :[2]

- ✓ صدق المنظمة وجديتها في منح الحرية لكل المستويات والتشكيلات في المنظمات؛
- ✓ التزام المنظمة بدعم العاملين و إسنادهم اعتمادا على مداخل المشاركة والاندماج والتمكين؛
- ✓ نبذ الرقابة المباشرة والاستعاضة عنها بالرقابة الذاتية ضمن منظور الثقة المتبادلة بين الإدارة و العاملين؛
- ✓ اعتماد المنظمة التخطيط المنهجي عند تطبيق التمكين؛
- ✓ التزام المنظمة بتدريب الأفراد و تأهيلهم لممارسة الأدوار الجديدة في ظل التمكين؛
- ✓ اعتماد أنماط منظمية مرنة ورشيقة بدلا من الأنماط التقليدية؛
- ✓ توفير المعلومات عن الأداء المنظمي والجماعي والفردي؛
- ✓ تغيير نظم الرقابة المباشرة إلى نظم الرقابة الذاتية باعتماد منهج منح حرية التصرف؛
- ✓ اعتماد النمط القيادي المناسب للتمكين والدعم لخططه؛
- ✓ تهيئة الموارد اللازمة لضمان التطبيق الفاعل لخطط التمكين.

[1] مطلك الدوري زكرياء ، احمد على الصالح، **إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة**، بدون طبعة، دار اليازوري العلمية ، الأردن، 2009، ص96.
[2] المرجع السابق، ص (99-101).

المطلب الثاني : تطور التمكين في الفكر الإداري

هناك مجموعة من المراحل التاريخية في الفكر الإداري الحديث والأساليب التي رافقت تطور مفهوم التمكين، إذ يمكننا توضيح ذلك من خلال ذكرها كالآتي : [1]

1. النظريات التقليدية (الأساليب الكلاسيكية) في الإدارة؛
2. الأساليب السلوكية في الإدارة؛
3. الأساليب الحديثة في الإدارة؛
4. ما بعد الأساليب الحديثة في الإدارة؛
5. أساليب أخرى في الإدارة.

1- الأساليب الكلاسيكية في الإدارة

تنقسم الأساليب الكلاسيكية في الإدارة إلى ثلاثة أقسام : نظرية الإدارة العلمية، النظرية الإدارية، والنظرية البيروقراطية، و التي سيتم التفصيل فيها وفقا لمايلي : [2]

1-1- نظرية الإدارة العلمية :

كانت من طرف فريدريك تيلور (**Fredrick Taylor**) في عام 1911، قام بوضع قواعد محددة للعامل للقيام بها دون أي مجال من المرونة أو التفاوت، وذلك من اجل ضمان نتائج محددة تحديدا مسبقا.

أما فيما يخص عملية التمكين ونظرية الإدارة العلمية فهما على طرفي نقيض، ولم يكن أصلا مفهوم التمكين معروفا في ذلك الوقت، لذلك كان الفكر السائد في تلك الفترة من الزمن بعيدا عن مفهوم التمكين أو حتى التفويض، وذلك بسبب الظروف التي كانت سائدة في تلك الفترة وخاصة ضعف المفاهيم ذات العلاقة بالبعد الإنساني وسيطرة المفاهيم ذات البعد المادي.

1-2- النظرية الإدارية : و من أهم روادها نذكر :

1-2-1- Henri Fayol في عام1916 :

حيث كان التركيز في نظرية فايول في تلك الفترة على تحقيق الضبط والنظام والثبات في العمل، ولكن لم يكن فيها مجال لمنح الموظف أي دور في المشاركة و إبداء الرأي أو حرية التصرف.

---

[1] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص 24 .

[2] المرجع السابق ، ص (24-28)

1-2-2- ماري باركر فوليت (Mary parker Follett) : لقد كان صوت Follett الصوت الوحيد المختلف في عهد المدارس الإدارية التقليدية . حيث كان الاهتمام بالبعد الإنساني في العمل ، من خلال نظرة متوازنة بين أهداف العمل و أهداف وحاجات الإنسان، من مبادئها الإيمان الكبير بدور الموظف في المنظمة كمالك لها، لخلق شعور بالمسؤولية الجماعية تجاه العمل وتجاه أهداف المنظمة.

1-3- النظرية البيروقراطية :

ولدت النظرية البيروقراطية على يد المفكر الألماني ماكس ويبر (Max Weber) وهو الذي جاء بمبادئ النظام البيروقراطي للمؤسسة، وكان يؤمن بتحقيق مستويات عالية من الكفاءة الإنتاجية من خلال الضبط والدقة في العمل ووضوح القوانين والتشريعات. والتركيز على جانب من الجوانب الإدارية قد يكون على حساب جوانب أخرى . وغاية المفكر البيروقراطي هو تحقيق النظام والكفاءة والعمل الجاد والبعد عن المصالح الشخصية لحساب مصلحة المنظمة.

لم تولي النظريات السابقة الذكر اهتماما بالجانب الإنساني حيث نلحظ بان التمكين ونظرية الإدارة العلمية على طرفي نقيض في ذلك الوقت، أما النظرية الإدارية فلا تمنح الفرد أي دور للمشاركة أو حرية للتصرف، بينما النظرية البيروقراطية تتولد لدى الشخص إحساس العمل وفق نظام رقابي صارم وهذا يتعارض مع التمكين أيضا، لكن لا ننفي بان صوت ماري باركر كان الوحيد المختلف في عهد المدارس التقليدية والذي قرب مفهوم التمكين حين ذاك.

2- الأساليب السلوكية في الإدارة :

بدأ التركيز على الجوانب الإنسانية في العمل عام 1920 كرد فعل للنظريات التقليدية السابقة التي لم يحظى فيها الجانب الإنساني بحظ وافر، وان تعرضت للجوانب الإنسانية فبهدف زيادة الإنتاجية وليس بهدف الإنسان وتلبية رغباته وحل مشاكله.

ومن هنا ظهرت نظريات أخرى اهتمت بالجانب الإنساني من قبيل الجوانب المادية والتركيز على الجوانب المعنوية أيضا وهذه التوجهات والنظريات تعتبر ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بتمكين الإنسان ومنحه حرية اكبر لكن مع مراعاة أن مفهوم التمكين خلال هذه الفترة هو مجرد بداية من اجل الوصول إلى مفهوم التمكين في الفكر الإداري المعاصر، ومن أهم النظريات ذات التأثير في الفكر الإداري الإنساني ما يلي : [1]

2-1- دراسات هوثورن وحركة العلاقات الإنسانية Hawthorn

حيث بدأت بدراسة العوامل المادية مثل(ظروف العمل ومستوى الإضاءة) على إنتاجية العامل ثم اتجهت من غير قصد إلى أهمية التعاون والاهتمام بالعوامل الإنسانية التي تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل، كما سهلت ظهور العلاقات الإنسانية ومهدت لدراسة السلوك التنظيمي.

[1] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص (29- 32) .

2-2- نظرية الحاجات لماسلو Maslow :

حيث اهتمت بدراسة قضايا خاصة أكثر تحديدا، تتعلق بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وتدوير العمل وتفويض الصلاحيات وتوسيع العمل و إثراء العمل.

2-3- نظرية " Y and X " لصاحبها دجلوس ماكريجو Douglas Mc Gregor :

تعتبر خطوة هامة تجاه التمكين، حيث افترضت أن المديرون نوعان **Y**، **X** حيث **X** تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس كسول ويفقد روح المبادرة وتحمل المسؤولية فتزيد السيطرة و الإشراف المباشر وبالتالي يخلق موظفين سلبيين واعتماديين ولا يعملون إلا ما طلب منهم.

أما **Y** تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس لديه قدرات خلاقة وحب العمل والمبادرة والرقابة الداخلية والتميز فتزيد حرية التصرف والمشاركة وبالتالي يخلق موظفين، مبدعين، ومتفوقين، ومبادرين، ومشاركين، وفاعلين لديهم الشعور بالقيمة الحقيقية لقدراتهم.

2-4- الشخصية البالغة لدى كرس ارجريس Chris Argyris :

تعتبر خطوة هامة جدا تجاه التمكين، فيرى كرس ارجريس بان الدعوة لتمكين الفرد لم تكن دائما تحتاج إلى استخدام مصطلح التمكين بشكل حرفي فحسب رأيه فانه كان هناك توجه لفكر التمكين منذ عام1957 فيرى أن المدارس السابقة لا تتعامل مع العامل على انه إنسان عاقل والحل حسب رأيه يكون من خلال النظر للإنسان على انه بالغ وناجح وعاقل وبالتالي فهو يمكنه أن يتحمل مسؤولياته وليس طفل يحتاج دائما للتوجيه و الإشراف والمساعدة بل يجب توسيع نطاق صلاحياتهم ومنحهم حق المشاركة وتحمل المسؤولية في العمل.

كان لهذه النظريات تأثير مهم في الفكر الإداري والتي ترى بان الاهتمام بالسلوك الإنساني هو السبيل لضمان نجاحات مستقبلية وكذا يجعل من العاملين يحسون بالانتماء إلى منظمات أعمالهم، كما مهدت لبروز التمكين كإستراتيجية يمكن أن تعود بالنفع على منظمات الأعمال إذا ما طبقتها.

3- الأساليب الحديثة في الإدارة :

يوجد العديد من الأساليب الحديثة في الإدارة إذ حاولنا الاهتمام بالنظريات التي تبرز دور الفرد داخل المنظمة وتجعله شريك فيها و ليس منفذ للأوامر، و نذكرها على النحو التالي :[1]

3-1- نظرية النظم:

حيث يكون اهتمام العاملين بالأهداف العامة للمنظمة ككل، مما يتطلب التعاون والتنسيق والعمل المشترك من خلال الفريق المتعاون والعامل والمؤهل والقادر على المساهمة الفاعلة.

3-2- النظرية الظرفية :

التي تقوم على مبدأ التكيف مع المتغيرات الظرفية أو البيئية التي تواجه المنظمة، وبالتالي فهي مجال مناسب ورحب للتفكير الخلاق وعدم التسرع.

3-3- حركة الجودة والتميز:

التي تعني أن يقوم المسؤول بتحسين دائم ومستمر في مختلف نواحي المنظمة من خلال الاستفادة من جودة أداء العامل وقدرته على المبادرة وتحمل المسؤولية، لان أي مسؤول لا يستطيع تحقيق قدر من الجودة الشاملة والمستمرة وبشكل تدريجي دون الموظف لأنه العنصر المحوري في تلك العملية، لان الوصول إلى التمكين يحتاج إلى انتماء الموظف وقناعته الداخلية ببرامج الجودة و تعاونه مع المنظمة لتحقيقها.

3-4- نظرية Z:

التي تعني أن يتقن العاملون الوظائف المختلفة قبل السعي للترقية إلى وظائف أعلي في السلم الوظيفي والاهتمام بتخطيط المهنة والتنمية واتخاذ القرار بشكل جماعي والتركيز على عمل الفريق.

3-5- المنظمة المتعلمة Learning Organization :

المنظمة المتعلمة هي تلك المنظمة التي تتغير بشكل مستمر وتتطور وتتقدم بشكل دائم، وذلك بالتعلم من تجاربها وخبراتها التي تتكون من خبرات أعضائها. وترتكز على مقومات أساسية محورها ثقافة المؤسسة وقيمها وتركز على العناصر الآتية :

1. المعلومات و أهميتها في التعلم؛
2. روح الفريق و أهميته في التعلم الجماعي الذي يضاعف التعلم الفردي؛
3. **التمكين:** وهو الذي يحرر العامل من أي قيود تمنعه من التعلم والمشاركة؛

[1] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص (33- 35) .

4. المشاركة التي هي جوهر عملية التعليم والتعلم؛
5. والقيادة التي تحمل الرؤية نحو مؤسسة متعلمة متطورة باستمرار.

مما سبق نرى أن مراحل تطور الفكر الإداري الحديث تتجه مباشرة نحو مفهوم التمكين وتوزيع الحق في المشاركة بين مختلف المستويات الإدارية و خاصة المستويات الدنيا من المنظمة.

4- أساليب التمكين في الفكر الإداري الحديث :

لقد تم الحديث عن تطور الفكر الإداري وما رافقه من تطور في الفكر السلوكي الذي ساهم في احتضان فكر التمكين إلى أن وصل وتبلور بشكله المعاصر في وقتنا الحاضر.

فمفهوم التمكين له تفسيرات متباينة نتيجة لاختلاف في وجهات النظر حول هذا المفهوم المرتبط بالسلوك البشري والسلوك التنظيمي والسلوك الإداري و إدارة الموارد البشرية. لكن هذا لا ينفي الوصول إلى رؤية مشتركة حول مفهوم التمكين كمفهوم إداري معاصر.

وفيما يلي يمكننا شرح أهم أساليب أو نظريات التمكين كالآتي :[1]

4-1- نظرية سيكولوجيا التمكين (نظرية التمكين النفسي) :

يعرف التمكين من ناحية سيكولوجية على أنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والاقتدار، أي انه يشكل دافعية لدى العاملين من اجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والاقتدار. فهو إذن تمكين بمنح الإنسان القدرة وليس تفويضا للقيام بمهام محددة فحسب.

4-2- تفويض السلطة أو الصلاحية :

يعد تفويض السلطات مفهوما محدودا وقاصرا عن مفهوم التمكين ومقتضياته، فتفويض السلطة يقتصر على منح المرؤوس سلطات محددة من قبل الرئيس، الذي يمكنه استردادها في أي وقت يشاء، ضمن أسس وقواعد رسمية محدد، كما تفتقد عملية التفويض لمتطلبات أساسية لا تتوافر إلا في التمكين، مثل الشعور الذاتي بالمسؤولية والثقة بالنفس وقيمة الواجب المناط بالموظف ومستوى تأثير الموظف وتأثير العمل في تحقيق نتائج للمؤسسة و للآخرين. إضافة للشعور بالحرية في التصرف وهذا ينطلق من أعلى إلى أسفل من خلال التسلسل الراسي ونطاق الإشراف التقليدي ومن هنا يمكن النظر إلى التفويض على انه جزء من عملية التمكين ومرحلة ابتدائية من مراحله.

[1] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص (38- 42) .

4-3- أسلوب القيادة:

يعد تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادية الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة ، و أسلوب القيادة هذا يقوم على دور القائد أو المدير في تمكين الموظفين ، وهذا الأسلوب يشير إلى أن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تضمن نطاق إشراف واسع ، وتمنح صلاحيات اكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة وهذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات أو السلطات من اعلي إلى أسفل.

4-4- أسلوب تمكين الأفراد :

يتمحور هذا الأسلوب حول الفرد بما يسمى "تمكين الذات" . ويبرز التمكين هنا عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو قبول المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار.و بالرغم من أن التمكين هنا ينظر له على انه تجربة فردية في التحكم والسيطرة وتحمل المسؤولية، إلا أن هنالك أساليب أخرى تقوم على التمكين الجماعي وتمكين الفريق.

4-5- أسلوب تمكين الفريق :

إن التركيز على التمكين الفردي قد يؤدي إلى تجاهل عمل الفريق، لذلك رأى بعض الباحثين أهمية كبرى لتمكين المجموعة أو الفريق لما للعمل الجماعي من فوائد تتجاوز العمل الفردي . والتمكين على هذا الأساس يقوم على بناء القوة وتطويرها وزيادتها من خلال التعاون الجماعي والشراكة والعمل معا.

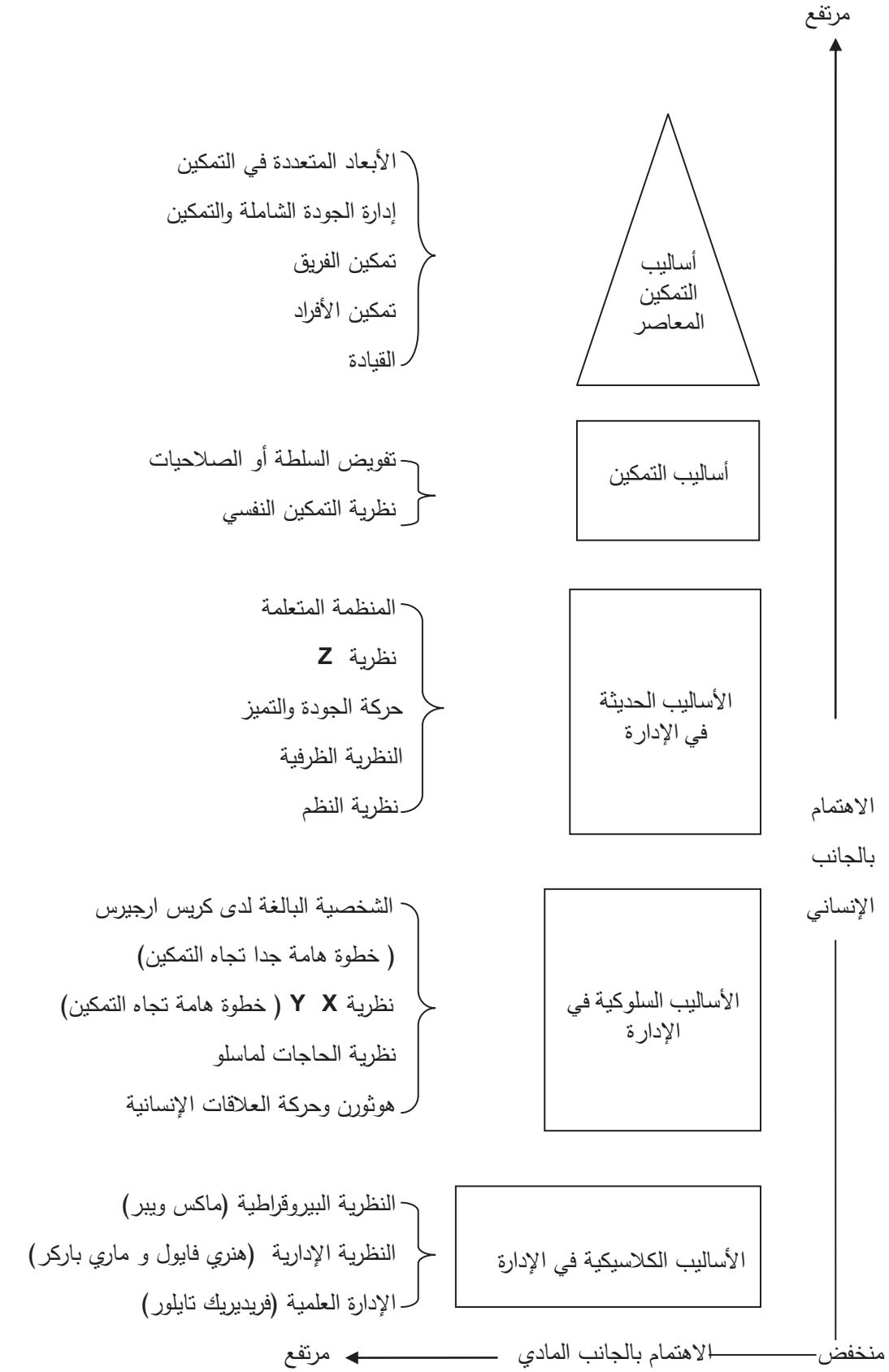
4-6- مرحلة إدارة الجودة الشاملة و التمكين:

كما سبق وذكرنا من خلال الأساليب الحديثة في الإدارة بان العمل بأسلوب الجودة الشاملة يستدعي بالضرورة تغير العمليات والأنشطة التي تعمل على أساسها المؤسسة تماشيا مع تمكين الموظفين ويقوم مفهوم إدارة الجودة الشاملة على مبدأ أساسي وهو : عملية التحسين المتواصل والتدريجي في كل أبعاد المنظمة ومجالاتها، من خلال انخراط الجميع ومشاركتهم الفاعلة في عملية التطوير وتحسين الجودة . وهذا يحتاج إلى منح الموظفين أو العاملين نوعا من الحرية في التصرف ونوعا من الاستقلالية والمساهمة في اتخاذ القرار وفي تحمل أعباء المسؤولية وتحقيق التقدم للمنظمة ؛ لان الإدارة العليا لا يمكنها إحداث هذا التحسين الشامل لكل مجالات المنظمة بمفردها فلا بد من انخراط الجميع في هذه المسؤولية. ولابد من أن يتلقى الموظفون في برنامج إدارة الجودة الشاملة درجة كبيرة من التشجيع والدعم، من اجل فعل كل ما يستطيعون فعله بهدف التحسين والتطوير والنهوض في الجودة من اجل إرضاء الزبائن.

4-7- أسلوب الأبعاد المتعددة في التمكين:

يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأساليب السابقة ويرفض اعتماد بعدا أحادي الجانب لتفسير مبدأ التمكين. وحتى تكون عملية التمكين فاعلة وناجحة فلا بد من أن تقوم على جوانب و أسس متعددة. وهذه الأسس هي: التعليم، والقيادة الناجحة، والمراقبة الفاعلة، والدعم والتشجيع المستمر، والهيكلة المناسبة والتفاعل بين هذه جميعا.

الشكل رقم (1.1) : شكل يلخص مراحل تطور التمكين في الفكر الإداري



المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الشكل السابق والذي يظهر لنا مختلف مراحل تطور التمكين في الفكر الإداري، نلحظ بان مفهوم التمكين نتج من خلال عملية تراكمية خلفتها نظريات فكرية تقليدية أين كانت البداية من خلال الأساليب الكلاسيكية في الإدارة والتي كانت تعنى اهتماما بالغا للجانب المادي على حساب الجانب الإنساني، وكرد فعل معاكس لهذه الأساليب، ظهرت حركات فكرية أعطت مجال أوسع من سابقتها للاهتمام بالجانب السلوكي للأفراد، إذ يمكننا اعتبارها خطوة هامة اتجاه التمكين، إلى أن ظهرت أساليب أكثر حداثة قدمت طرق ورؤى مختلف غيرت نظرة الرئيس حول المرؤوس و العكس، مما أدى إلى التجسيد الواقعي لمفهوم التمكين في الفكر الإداري المعاصر.

المطلب الثالث: التفسير النظري لمفهوم التمكين الاقتصادي

إن التمكين كمفهوم يرتكز على عنصر القوة الذي يشكل جوهر عملية التمكين، فالقوة تقرن في اغلب الأحيان بالقدرة على فعل شيء ما حيث يتولد عن تلك القدرة الشعور بالمسؤولية والرغبة في اتخاذ القرار والتصرف بكل حرية.

لكن يظل دور العامل الذاتي شرط ضروري لنجاح التمكين، فالتمكين بصفة عامة يقوم على المنح الذي يجب أن يقابله التجاوب والإيمان من طرف المستهدف، فلابد أن يكون المستهدف لديه وعي ورغبة حقيقية في التغيير، مما استدعى بنا للبحث في طريقة الوصول إلى مفهوم التمكين من الجانب الاقتصادي.

1- آراء في التمكين الاقتصادي :

لعل أهم رأي احدث نقلة نوعية في مفهوم التمكين الاقتصادي هو ما جاء به كل من Bowen and Lawler.

حيث قدم Bowen and Lawler في عام 1995 معادلة التمكين التي تبرهن على أهمية بعض المقدمات والمقومات التي قد تعتبر بمثابة عوامل أساسية للوصول إلى التمكين في شتى المجالات و بطريقة ناجحة، وهذه المعادلة كالآتي :[1]

" التمكين = القوة × المعلومات × المعرفة × المكافات "

وحسب (1995) Bowen and Lawler فان حاصل ضرب هذه العوامل الأربعة يبين مدى نجاح استراتيجيات التمكين، و إذا كان أي عنصر من هذه العناصر مساويا لصفر، فان نتيجة التمكين الكلية سوف تكون صفرا.

[1] ملحم يحي سليم ، مرجع سبق ذكره ، ص43 .

كما يرى بعض المفكرين على غرار**Stremquist** أن التمكين رباعي الأبعاد، ويتعلق الأمر بـ : البعد المعرفي والبعد النفسي، والبعد الاقتصادي، والبعد السياسي، حيث أن الأبعاد الثلاثة الأولى تحدث تغييرا على المستوى الفردي (المصغر) أما البعد السياسي فيتحقق على المستوى المجتمعي (المكبر)، حيث يتم على المستوى الأول أي الفردي ترتيب العلاقات الأسرية التي تتبع فكرة المقاومة داخلها للحد من تبعية النساء للرجال، أما فيما يخص أهمية كل بعد فيرى **Lephoto** أن معدلات التمكين تختلف باختلاف أبعاده حيث ترتفع في البعد الاقتصادي بالنسبة للنساء يليه البعد النفسي ثم المعرفي وتقل معدلاته في البعد السياسي.[1]

2- تعريف التمكين الاقتصادي:

إن اغلب التعاريف التي اطلعنا عليها نجدها تربط المفهوم التمكين الاقتصادي بقضايا التنمية الاقتصادية من خلال التأكيد على ارتباطه بعملية توسيع فرص وحرية الفقراء في الحصول على أفضل نصيب من نتائج عملية التنمية الإنسانية المستدامة*.(أنظر تعاريف المرجعيات الدولية)

كما أن هناك من يرى بان التمكين الاقتصادي عبارة عن مقياس يستخدم لتقديم رأي يخص السياسات و الاستراتيجيات الاقتصادية المتبعة أكثر من اعتباره أداة تحليل لتلك السياسات، إذ يعرفه على انه مقدار التأثير الذي يمتلكه الشخص على قراراته الخارجية التي تهتم برفاهيته .[2]

من خلال التدقيق و الإمعان في التعاريف التي أوردناها سابقا حول مفهوم التمكين استطعنا استنتاج تعريف مبسط للتمكين الاقتصادي :

التمكين الاقتصادي : هو عملية تغيير هياكل القوة الاقتصادية التي يعيش فيها الأفراد بما يتضمنه ذلك من ضرورة توافر ثقة الفرد بنفسه وبقدراته، وإمكاناته ومن ثم استعداده النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة.

---

[1] بن يزة يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص22.

*التنمية الإنسانية المستدامة : هي تنمية لا تكتفي بتوليد النمو وحسب، بل توزع عائداته بشكل عادل أيضا . وهي تجدد البيئة بدل تدميرها، و**تمكن** الناس بدل تهميشهم، وتوسع خياراتهم وفرصهم وتؤهلهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم . إن التنمية الإنسانية المستدامة هي تنمية في صالح الفقراء، والطبيعة، وتوفير فرص العمل، وفي صالح المرأة . إنها تشدد على النمو الاقتصادي الذي يولد فرص عمل جديدة، ويحافظ على البيئة، تنمية تزيد من **تمكين** الناس وتحقق العدالة فيما بينهم . فاستدامة التنمية تعني أن يكون هناك التزام أخلاقي بان نفعل من اجل الأجيال التي ستخلفنا ما فعلته الأجيال السالفة لنا ومن اجلنا على الأقل . وتعني عدم تمويل استهلاكنا المفرط بديون اقتصادية يجب على الآخرين أن يسددوها.

[2] الجربوع أيوب بن منصور و آخرون ، ورقة عمل حول: المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية ، مقدمة في: **منتدى الرياض الاقتصادي الثاني مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد في المملكة العربية السعودية** ، مدينة الرياض ، السعودية ، 4-6 ديسمبر 2005 .ص 18.

3- عناصر التمكين الاقتصادي:

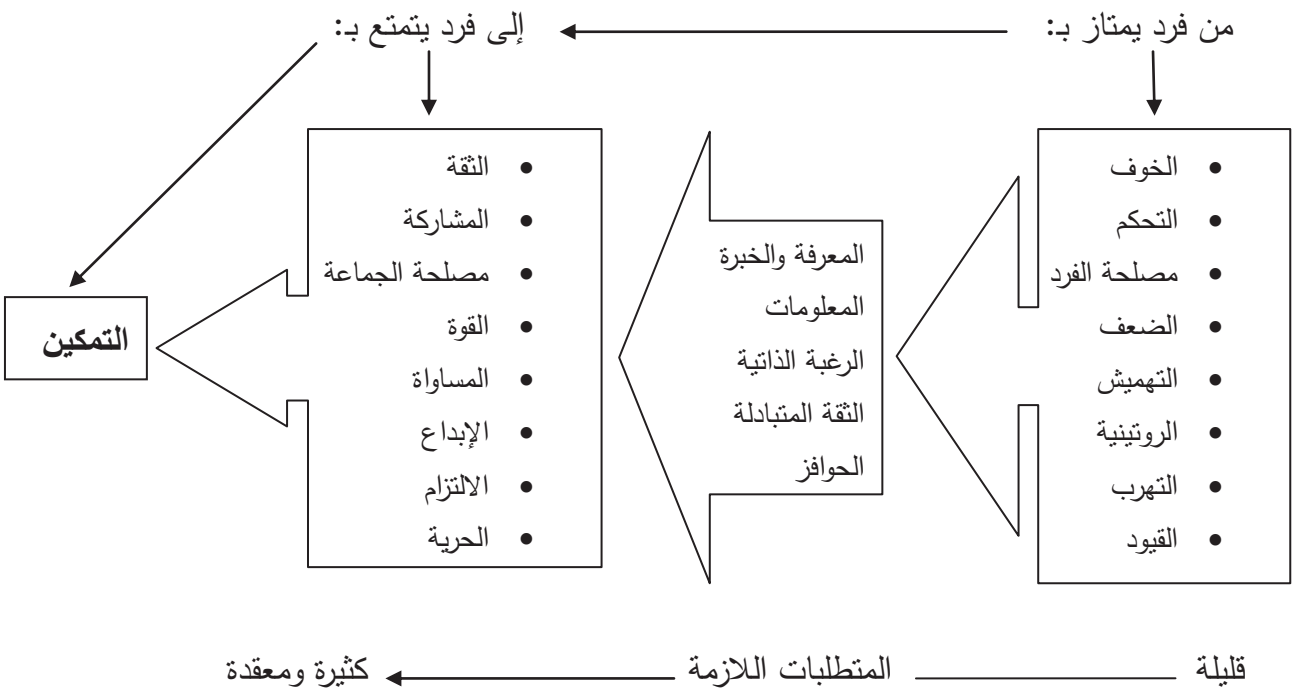
لا تختلف عن عناصر أي نوع آخر من التمكين والتي تتمثل في :[1]

- ✓ الاعتماد على الذات؛
- ✓ الاستقلال في عملية صنع القرار؛
- ✓ المشاركة في التنمية الاقتصادية؛
- ✓ الحصول على الدخل و الائتمانات الكبيرة؛
- ✓ ملكية الأرض والعقارات ومصادر أخرى للقوة مثل التعليم والمكانة الاجتماعية؛
- ✓ الحصول على المعرفة والمهارات والمعلومات.

[1] بن يزة يوسف ، مرجع سبق ذكره ، ص22 .

من خلال كل المعلومات السابقة يمكننا استنتاج نموذج مبسط يوضح رؤية للفرد (رجل/ امرأة) في ظل تطبيق إستراتيجية التمكين في الشكل الموالي :

الشكل رقم (2.1) : يوضح نموذج مبسط من اجل الوصول إلى التمكين



المصدر: من إعداد الطالبة

يوضح لنا الشكل أعلاه بأن إستراتيجية التمكين ما هي إلا أسلوب تحفيزي ، يسهل على الفرد سواء كان رجل أو امرأة الانتقال من حالة التهميش والاستضعاف التي قد يتعرض لها من الغير كما قد يكون هو طرفا في إحداثها، إلى حالة الوعي والشعور بالمسؤولية وحرية اتخاذ القرار، إذ يتطلب منه ذلك توفر مجموعة من المدركات أو المتطلبات المتمثلة في الرغبـــة في التغيير، الثقة، المعرفة والمعلومات.

المبحث الثاني :
التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي

لعل النقطة المتفق عليها والتي لا يمكن أن يختلف فيها اثنان حقيقة أن "المرأة نصف المجتمع"، أي بدون تفعيل دورها يفقد المجتمع نصف إمكاناته وقواه . كما أن تفعيل دور المرأة هو غاية ووسيلة في نفس الوقت، غاية لأنه يعطي المرأة المشاركة والكرامة والإحساس بتحقيق الذات، ووسيلة لأننا سنستفيد من نصف قوى المجتمع ونبني قرارات وأراء بناء على قدرات الجميع. بحيث نستطيع عكس مصالح المجتمع ككل، ويمكن إبراز ذلك من منطلق مفهوم المشاركة بين المرأة والرجل الذي من شانه منح المجتمع فائدة أكبر. لذا خصصنا هذا المبحث من أجل إبراز الدور الذي تلعبه المرأة في الوطن العربي، والتعرف على واقعها في مختلف المجالات من أجل الحكم على مستوى تمكينها الاقتصادي، وسيكون ذلك من خلال المطالب التالية :

المطلب الأول: النوع الاجتماعي و أثره في تحول النظرة للمرأة في العالم العربي

تشكل العلاقات التي يتقاسمها النساء والرجال ما يسمى بعلاقات النوع الاجتماعي (الجندر)** *التي تشكلها مجموعة متنوعة من المؤسسات مثل الأسرة، والنظم، القانونية والسوق . ويمكن اعتبارها علاقات قوى تراتبية بين النساء والرجال تميل إلى تكريس دونية النساء . وغالبا ما تقبل تلك العلاقات التراتبية على أنها طبيعية بالرغم من أنها محددة اجتماعيا ومتوطنة ثقافيا وقابلة للتغيير عبر الزمن.[1]

1- التقارير والمنظمات والاتفاقيات التي من شانها تفعيل قضايا النوع الاجتماعي :

لم يكن الاهتمام بالدور الاقتصادي للمرأة في الدول العربية من خلال تمكينها و إشراكها في التنمية الاقتصادية من قبيل الصدفة. بل هو وليد مجموعة من العوامل تظافرت من خلال الجهود الدولية والمحلية التي تكاملت لتعلن عن ضرورة النهوض بالمرأة وتعزيز دورها الاقتصادي لتكون الشريك الجديد في عملية التنمية . وهذه الجهود يمكن إبرازها من خلال الآتي :

---

[1] بن جبيلي رياض ، تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية ،سلسلة دورية: **جسر التنمية** ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، العدد الثاني والسبعون ، ابريل 2008 ، السنة السابعة ، ص4 .

** الجندر مفهوم استخدم في الدول العربية خلال التسعينات، واختلفت هذه الدول في ترجمته بكلمة:نوع أو النوع الاجتماعي ويعرف بأنه عملية دراسة العلاقة بين المرأة والرجل في المجتمع، حيث تحدد وتحكم هذه العلاقة عوامل مختلفة، اقتصادية، واجتماعية، وثقافية، وسياسية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإنجابية والإنتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من المرأة والرجل، وعادة ما يسود تلك العلاقة عدم الاتزان في توزيع القوة، ويكون ذلك على حساب المرأة، وتكون النتيجة احتلال الرجل مكانة فوقية،والمرأة تأخذ وضعا ثانويا في المجتمع، ووفقا للجندر فان دور كل من المرأة والرجل لا يمنح بصورة فطرية أو طبيعية عند الولادة حسب الجنس، بل هو دور الكائن الاجتماعي الذي يتطور ويتنوع حسب الأجيال والبيئة الاجتماعية والثقافية لذلك فان هذا الدور غير ثابت، وقابل للتغيير حسب الزمان والمكان، وذلك عكس المواصفات البيولوجية التي لا تقبل التغيير.

1-1- على الصعيد الدولي:

1. نقطة البداية كانت مع المؤتمر العالمي الأول للمرأة، الذي دعت إليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيومكسيكو في عام1975 حيث تم فيه :[1]

- إعلان عام 1975 عاما للمرأة؛
- تكريس تاريخ 8 مارس من كل عام يوما للاحتفال باليوم العالمي للمرأة؛
- صدرت أول وثيقة دولية، تتضمن خطة عمل تغطي مجالات متعددة للمرأة من صحة وتعليم وتنظيم أسرة؛
- إعلان عقد الأمم المتحدة للمرأة (1975-1985) متضمنا التركيز على قضايا المساواة والتنمية والسلام.

2. تم عقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاغن عام 1980 الذي هدف إلى استعراض التقدم المحرز في تنفيذ أهداف عقد الأمم المتحدة للمرأة قبل أن يعتمد برنامج عمل للنصف الثاني من العقد، يتضمن استراتيجيات وطنية، وإقليمية، ودولية للنهوض بالمرأة.[2]

3. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) :

تقتضي هذه الاتفاقية من الدول الأعضاء القضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية. كما ترسخ برنامجا من الإجراءات التي يتعين على الدول إتباعها من اجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء، لقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة الاتفاقية في 18 ديسمبر 1979، وتسارع التصديق عليها وأصبحت سارية المفعول بتاريخ 3 سبتمبر1981.[3]

بلغ إجمالي الدول الأعضاء 186 دولة وعدد المعاهدات الموقع عليها ولكن غير المصدق عليها واحدة وهذا سنة 2009.[4]
من بين مجموعة الدول الأعضاء مجموعة من الدول العربية يمكننا توضيح تاريخ مصادقتها على الاتفاقية في الجدول رقم (1.1).

[1] يوسف نور الدين سعاد ، **المرأة العربية في البرلمان التمكين الجنساني** ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، لبنان ، 2006 ، ص(17،18).

[2] المرجع السابق ، ص18 .

[3] بن جبيلي رياض ، مرجع سبق ذكره ، ص3 .

[4] مكتب الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية للعام 2009 ، **التغلب على الحواجز : قابلية التنقل البشري والتنمية** ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2009 ، ص 166.

الجدول رقم (1.1): يوضح سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لمجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية

الدولة	سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرآة (سيداو) سنة 1979
الكويت	1994
قطر	2009
الإمارات العربية المتحدة	2004
البحرين	2002
الجماهيرية العربية الليبية	1989
عمان	2006
المملكة العربية السعودية	2000
لبنان	1997
الأردن	1992
تونس	1985
الجزائر	1996
الجمهورية العربية السورية	2003
الأراضي المحتلة الفلسطينية	/
مصر	1981
المغرب	1993
جزر القمر	1994
اليمن	1984
السودان	/
موريتانيا	2001
جيبوتي	1998
العراق	1986
الصومال	/

المصدر: رتبت من طرف الطالبة بالاعتماد على مكتب الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية 2009 ، مرجع سبق ذكره ،ص (163-166) .

من خلال الجدول يتضح طول الفترات الزمنية التي تم التصديق فيها على الاتفاقية من طرف اغلب الدول العربية باستثناء مصر، اليمن، العراق، تونس كانت من بين الدول العربية السباقة للنهوض بأوضاع المرأة.

4. في عام 1985 عقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي وصدر عنه الوثيقة الهامة: استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة حتى العام 2000.[1]

5. أجندة الحركات الاجتماعية حول حريات و حقوق المرأة عام 1992 : اشتملت على هدفين رئيسيين هما :[2]

- هدف رفاه المرأة : بمعنى أن تحظى المرآة في المجتمع بمعاملة مساوية للمعاملة التي يلقاها الرجل، خصوصا في مجالات العمل المختلفة؛
- هدف دور المرأة في المجتمع : بمعنى أن ينظر المجتمع للمرأة على أنها شريك فاعل في إحداث التغيير الاجتماعي الذي من شانه أن يؤثر إيجابا على رفاه أفراد المجتمع نساء ورجالا على حد سواء.

6. ورقة عمل بيكين :

اظهر المؤتمر الرابع في بكين من 4 إلى 15 سبتمبر عام 1995 مدى التزام دول العالم بالنهوض بالمرأة ومعالجة قضايا المرأة الاقتصادية ودعم رؤية المرأة ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي، لكي تأخذ حقوقها بشكل لا يتجزأ عن حقوق الإنسان، والتزاما بالإيمان بالمساواة بين الرجل والمرأة بالمشاركة الايجابية في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، فقد أكدت وثيقة عمل بكين في محاورها ألاثني عشر على ضرورة العمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية في مجالات الاهتمام، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ ما جاء فيها. [3]

7. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفم):

لقد تبنى بعد مؤتمر بكين ورقة برنامج عمل تمكين المرأة التي تم تبنيها من خلال إطلاق مبادرة برنامج متابعة ما بعد بكين في عام 1996 بالتعاون مع الاتحاد الأوربي، حيث هدف هذا المشروع في مرحلته الأولى التي انتهت في عام1997 إلى تعزيز آليات المعنية بالمرأة وترجمة ورقة عمل بكين إلى استراتيجيات وخطط عمل وطنية.ويهدف المشروع في مرحلته الشاملة، من اجل زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرارات التي تؤثر في حياتها.[4]

8. الغايات الإنمائية للألفية :

عقدت الأمم المتحدة مجموعة من المؤتمرات على مدى السنوات العشر الماضية للتصدي للمشاكل الحرجة التي تواجه الجنس البشري. وتوجت هذه المؤتمرات بالتشخيص المنتظم الدولي للمشكلات التي تعترض سبيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية في إطار إعلان الألفية الذي تم اعتماده خلال شهر سبتمبر من عام 2000 من قبل 147 رئيس دولة وحكومة. وينطوي الإعلان الذي تبنته 189 دولة على الأهداف الثمانية التي سميت بـ : " أهداف الألفية للتنمية " . فقد اشتملت على هدفين ينصان على التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أسباب القوة عن طريق إزالة التفاوت بينهما في التعليم الابتدائي والثانوي، ويفضل أن يكون ذلك بحلول عام 2005، وبالنسبة لجميع مراحل التعليم قبل حلول 2015، وهما الهدفين الثاني

[1] يوسف نور الدين سعاد ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

[2] على عبد القادر على ، التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية ، مجلة **سلسلة اجتماعات الخبراء** ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، العدد22 ، فبراير2007 ، ص5 .

[3] يوسف نور الدين سعاد ، مرجع سبق ذكره ، ص19 .

[4] بن جبيلي رياض ، مرجع سبق ذكره ، ص4 .

والثالث من الأهداف الإنمائية للألفية . ويعكس هذا الهدف اهتمام المجتمع الدولي بالحريات المتاحة للنساء في المجتمع ودورهن في إحداث التغيير الاجتماعي.[1]

9. منظمة العمل الدولية :

تروج منظمة العمل الدولية لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسيين، هذا على نحو ما تؤكده اتفاقيات العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية. وكما تؤكد هذه المنظمة على أن في مستطاع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين المساهمة في زيادة النمو الاقتصادي، ويمكن لتمكين المرأة اقتصاديا أن يؤثر على خفض الفقر، حيث أن نمط الاستهلاك في الأسرة المعيشية ينزع لان يكون أكثر تركيزا على الأطفال وموجها نحو تلبية الاحتياجات الأساسية . لأن زيادة دخل المرأة تؤدي إلى إنفاق تلك الأموال على تعليم أطفالها بالدرجة الأولى.[2]

1-2- على الصعيد العربي:

شاركت الدول العربية بالمؤتمرات الدولية منذ المؤتمر الأول للمرأة، واتخذت إجراءات بغية تحقيق الأهداف لدعم وتعزيز قضايا النهوض بالمرأة، كشريك ومنتفع في عملية التنمية المستدامة. كما عقدت مؤتمرات عربية تابعة للمؤتمرات الدولية، ودخلت مجموعة من الدولة العربية كأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مع تحفظ بعض الدول على بعض بنودها (أنظر الجدول رقم 1.1)

1-2-1- تقارير التنمية البشرية :

ويبرز اهتمام الدول العربية بشؤون المرأة أكثر من خلال التوصيات والنقاشات في تقارير التنمية الإنسانية العربية، فتجدر الإشارة إلى أن أول تقرير إقليمي للتنمية الإنسانية العربية لعام 2002 : خلق الفرص للأجيال القادمة، وبعد الاعتراف بما حققته مختلف الدول العربية في مجال التنمية بمعناها الواسع، قد توصل إلى أن احد النواقص التي تفت من عضد التنمية العربية هو نقص تمكين المرأة . هذا وقد تناول التقرير الرابع في هذه السلسلة، الذي صدر عام 2005، تفاصيل أحوال المرأة في الدول العربية تحت عنوان فرعي نحو نهوض المرأة في الوطن العربي. والذي يشدد على أن نهوض المرأة العربية يجب أن يمتد إلى تمكين القاعدة العريضة من النساء العربيات. ويعوض ذلك إتاحة فرصة حقيقية كاملة لجميع النساء العربيات لاكتساب القدرات البشرية والصحة،وللمساهمة الفعالة بقرار شخصي يتخذنه بحرية، في جميع أصناف النشاط البشري، خارج نطاق العائلة، وعلى قدم المساواة مع الرجال.[3]

[1] على عبد القادر على، مرجع سبق ذكره ، ص7 .

[2] منظمة العمل الدولية ، الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر ، مناقشة الجلسة الخاصة تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين ، جوهانسبرغ ، جنوب إفريقيا، 11-14 اكتوبر 2011 ، ص1 .

[3] بن جبيلي رياض ، مرجع سبق ذكره ، ص5 .

كما أظهرت الدول العربية اهتماما بمواضيع المرأة من خلال إنشاء مؤسسات حكومية تعنى بشؤون المرأة، حيث كان الاهتمام قبل ذلك شبه محصور باهتمامات المنظمات غير الحكومية، والجمعيات التطوعية فنجد على سبيل المثال وليس الحصر :

2- منظمة المرأة العربية :[1]

هي منظمة حكومية تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية ومقرها مصر، وافق مجلس الجامعة على إنشاء المنظمة انطلاقا من إعلان القاهرة الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول المنعقد في نوفمبر 2000، وبتنظيم مشترك بين المجلس القومي للمرأة بمصر ومؤسسة الحريري بلبنان وجامعة الدول العربية دخلت الاتفاقية حيز النفاذ في مارس 2003 . تأسست منظمة المرأة العربية لتحقيق ثلاث غايات رئيسية هي :

- تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في كافة الميادين كركيزة أساسية لتقدم المجتمع العربي؛
- التوعية بأهمية ومحورية أن تكون المرأة العربية شريكا على قدم المساواة في عملية التنمية على أن تشمل جهود التوعية المرأة ذاتها والمجتمعات العربية ككل؛
- تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من اجل انجاز غايات التمكين والتوعية.

3- منظمة العمل العربية (اتفاقيات وتوصيات العمل العربية) :

تطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، الصادر عن المنظمة العربية للعمل، على أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك، خلص مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بمصر على مجموعة من الاتفاقيات الخاصة بالعمل من بينها الاتفاقية العربية رقم خمسة لعام 1976 بشان المرأة العاملة، والتي بلغ عدد التصديقات عليها خمسة فقط من مجموع الدول العربية إلى غاية 1994، مما يبين تخوف الدول العربية التي لم تصادق على الاتفاقية في تلك الفترة من عدم إمكانية التزامها بالمواد الأربعة والعشرون في الاتفاقية الخاصة بظروف عمل المرأة.[2]

المطلب الثاني: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة و أهم مؤشراته ومعوقاته

إن القدر الذي تساهم به المرأة العربية في النشاط الاقتصادي له أثره الكبير، إذ تشكل المرأة نصف القوى البشرية في اغلب المجتمعات، مما يجعلنا نتخيل حجم الخسارة التي ستلحق باقتصاديات هذه الدول عند عدم تفعيل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، مما يستدعي بها إعادة النظر في استراتيجياتها التنموية أو تبني استراتيجيات جديدة بغية الاستفادة من تلك الموارد البشرية النسوية، ولهذا كان من الضروري بنا أن نوضح معنى التمكين الاقتصادي بالنسبة للمرأة وآثاره الايجابية عليها، كما نعدد مختلف مؤشراته ليسهل علينا فيما بعد قياس مستويات تمكين المرأة في الوطن العربي بصفة عامة و في الجزائر بصفة خاصة.

[1] منظمة المرأة العربية ، http://www.arabwomenorg.org ، تاريخ التصفح 2012/02/21 ، ص(3- 6) .

[2] منظمة العمل العربية ، **اتفاقيات وتوصيات العمل العربية** ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، يناير1995، ص9.

1- تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة:

نظرا لأهمية مواضيع المرأة، ولحرص كافة الهيئات الدولية والمحلية للنهوض بدور المرأة في المجتمع تعددت مفاهيم التمكين الاقتصادي للمرأة نذكر منها الآتي :

1-1- التعريف الأول:

تلك العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي ادني في المجتمع إلى موقع قوة اقتصادي أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية ، وهي الأجور، ورأس المال ، والملكيات العينية، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة.[1]

يربط هذا التعريف تمكين المرأة بمدى إمكانيتها في الحصول على الثروات الاقتصادية المادية والعينية، ومدى قدرتها على التحكم في تلك الثروات لأطول فترة زمنية ممكنة.

1-2- التعريف الثاني:

تمكين المرأة هو العملية التي تكتسب النساء من خلالها وعيا بشان علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على أساس نوع الجنس و يحظين بصوت أعلي يخولهن مواجهة عدم المساواة السائدة في المنزل ومكان العمل والمجتمع المحلي.ويهدف التمكين إلى حث النساء على التحكم بحياتهن : من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن واكتساب المهارات ومعالجة المشاكل وتطوير قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن.[2]

1-3- التعريف الثالث:

تعرف الأمم المتحدة تمكين النساء بخمسة معايير رئيسية ألا و هي :[3]

1- الشعور بالكرامة؛
2- الحق في تحديد خيارها؛
3- الحق في الحصول على الموارد والفرص؛
4- الحق في السيطرة على الحياة واحدة داخل وخارج المنزل (اتخاذ قرارات تخص العائلة)؛
5- القدرة على التأثير في التغيير الاجتماعي لخلق نظام اجتماعي واقتصادي أكثر عدلا وطنيا ودوليا.

---

[1] أسد أيهم ، مرجع سبق ذكره ، ص 6 .

[2] International Labour Organization , Regional Office for Arab States & Centre of Arab Women for Training and Research , Gender, Employment, and the Informal Economy**, Glossary of Terms ,** First published 2009,International Labour Organization(ILO), Beirut, 2009 , p 84 .

[3] Stéphanie Vallée, L'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone , **Assemblée Parlementaire de la Francophonie SESSION DE L'APE** , Kinshasa (République démocratique du Congo) 5-8 juillet 2011, p3 .

1-4- التعريف الرابع:

تمكين المرأة يتمثل في إحساسها بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر إنصاف على المستوى الوطني والعالمي.[1]

من خلال هذا التعريف يتضح بأن:

التمكين الاقتصادي للمرأة هو تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا أو جماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علامات القوة الاقتصادية في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.

2- اثر التمكين الاقتصادي على المرأة :

من خلال التعاريف السابقة قمنا باستنتاج الآثار الايجابية التي تضمنها ممارسة إستراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة، ونذكر هذه أهم هذه الآثار كالأتي : [2]

- يسمح لها بإعادة ترتيب علاقتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه؛
- ينمي التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالاستقلال الذاتي؛
- يوسع من مجال حريتها الاجتماعية، والفكرية؛
- يساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي انصبت وتنصب عليها؛
- يسمح لها بتنمية مهاراتها العلمية والمعرفية؛
- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقاتها مع ذاتها أولا، فنظرة المرأة المنتجة أو المتعلمة، أو المالكة إلى ذاتها تختلف تماما عن نظرة المرأة العاطلة أو الجاهلة، أو معدومة الملكية. كما يسمح التمكين الاقتصادي بإعادة صياغة العلاقات والأدوار الاجتماعية مع الآخرين، الأب، الأخ، الزوج، الابن، وهو غالبا ما يفرض تصحيح مسار العلاقة التقليدية بين هؤلاء وبين المرأة باتجاه علاقة أكثر احتراما، واعتبارا لها.

3- مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة:

بما أن التمكين عملية قائمة ومستمرة وليس مجرد حالة يتصف بها الشخص، ومستويات تمكين المرأة في حالة تغير دائم حيث يصعب قياسه فلذلك لابد من اللجوء إلى تحديد مؤشرات لتسهيل عملية قياسه وتتمثل هذه المؤشرات التي حددت وفقا لبرامج صندوق الأمم المتحدة فيما يلي : [3]

3-1- المساهمة الاقتصادية : مستوى البطالة، مستوى الأنشطة الاقتصادية، الدخل من دخول سوق العمل؛

3-2- الفرص المتاحة اقتصاديا : نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، نوعية الوظيفة التي تشغلها المرأة، نسبة دخل المرأة إلى دخل الرجل، عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية مرتفعة؛

---

[1] أيوب رائدة،**الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر و تأثيراتها على النساء في الريف السوري**،أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدول العربية ، 2010 ،ص 88.

[2] يوسف حنان، تقرير حول:سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في: **المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية**، منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات،الرياض ، 15 فيفري 2011، ص (34،35) .

[3] الجربوع أيوب بن منصور و آخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص (19،20).

3-3- المشاركة في اتخاذ القرار : الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، مدى مشاركة المرأة في هياكل اتخاذ القرار الرسمي أو غير الرسمي، مدى مشاركة المرأة في تحديد السياسات التي تؤثر في المجتمع بكافة فئاته؛

3-4- التعليم : نوعية التعليم ، الفرص المتاحة للتطوير الذاتي للمرأة علميا، نسبة التعليم للنساء،عدد المنتسبات للتعليم بمختلف أطواره، معدل السنوات التي تقضيها المرأة في المدارس أو الجامعات؛

3-5- الصحة : العناية الصحية ، تحديد وتنظيم النسل،العناية الطبية النفسية.

المطلب الثالث : واقع عمل المرأة العربية وسبل تمكينها اقتصاديا

بغية رصد وضع المرأة العربية و التقرب من واقعها، وكذا معرفة العقبات التي تعترض تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي، من اجل التوصل إلى أهم السبل الكفيلة بتفعيل دور المرأة العربية ارتأينا أن نعتمد في ذلك على ما قدمته الإحصائيات الرسمية من اجل الدلالة على وضعية المرأة في البلاد العربية.

1- الوضع الراهن للمرأة العربية في سوق العمل :

الواقع أن نظرة المرأة العربية اليوم للدور الذي تلعبه في المجتمع ومساهمتها في جوانب الحياة العامة أصبحت أكثر وضوحا مما كانت عليه في الثمانينات فبيجين كان حجر الأساس لهذا التغيير.

1-1- على الصعيد التعليمي و الصحي :

على الصعيد التربوي تظهر الصورة الإجمالية إحراز تقدم ملموس، إذ تمكنت معظم الدول العربية من ردم الهوة كليا أو بشكل كبير بين نسب الالتحاق بالتعليم الابتدائي بين الذكور والإناث، كما وداخل فئة الشباب من الجنسين وفي المستويات التعليمية المختلفة.

حيث بلغت النسب الإجمالية الخاصة بمستويات التعليم في البلدان العربية في الفترة الممتدة بين 2001 و2010 ما يلي : النسب الإجمالية للالتحاق بالمدارس في التعليم الابتدائي95.0 في المائة، و 66.5 في المائة للتعليم الثانوي، أما التعليم العالي فبلغت نسبة الالتحاق 25.8 في المائة، أما فيما يتعلق بمستويات الأمية فهي في انخفاض فبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار من فئة 15 سنة وما فوق 72.9 في المائة، أما نسبة السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي على الأقل للفئة العمرية 25 سنة وما فوق في الدول العربية 31.8 بالنسبة للإناث و 45.0 للذكور سنة 2010، أما التعليم العالي فقد عرف ارتفاعا بمعدل 45 نقطة مئوية، حيث أصبح المتوسط الحالي 132 من الإناث لكل 100 من الذكور هذا سنة 2010.[1]

[1] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010، مرجع سبق ذكره، ص39.

أما في ما يخص المجال الصحي فقد أولت البلدان العربية أهمية كبيرة من اجل حماية مختلف الأفراد و بالأخص الاهتمام بالأم والطفل إذ يبرز لنا الجدول الموالي إحصائيات لمجموعة من الدول العربية في مجال التعليم والصحة كما يلي :

الجدول رقم (2.1) : يوضح مستويات التعليم والصحة موزعة حسب الجنس لمجموعة من الدول العربية

الدولة	وفيات الأمهات 2008	الولادات بإشراف جهاز طبي متخصص (2001-2010) (%)	السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي على الأقل(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وما فوق)	
			الإناث (%) 2010	الذكور (%) 2010
الإمارات العربية المتحدة	10	99.0	76.9	77.3
قطر	8	99.0	62.1	54.7
البحرين	19	98.0	74.4	80.4
السعودية	24	91.0	50.3	57.9
الكويت	9	98.0	52.2	43.9
ليبيا	64	[g] 94.0	55.6	44.0
لبنان	26	98.0	32.4	33.3
عمان	20	99.0	26.7	28.1
تونس	60	95.0	33.5	48.0
الأردن	59	99.0	57.1	74.2
الجزائر	120	95.0	36.3	49.3
مصر	82	79.0	43.4	59.3
فلسطين	/	99.0	36.5	29.0
سوريا	46	[g] 93.0	24.7	24.1
المغرب	110	63.0	20.1	36.3
العراق	75	80.0	22.0	42.7
اليمن	210	36.0	7.6	24.4
جزر القمر	340	[g] 62.0	/	/
جيبوتي	300	[g] 93.0	/	/
السودان	750	[g] 49.0	12.8	18.2
الصومال	1200	[g] 33.0	/	/

المصدر : مكتب الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية للعام 2011 ، **الاستدامة و الإنصاف مستقبل أفضل للجميع** ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2011 ، ص (143-146).

ملاحظات :

g : تشمل الولادات بإشراف عاملين صحيين غير الأطباء و الممرضين و القابلات القانونيات.

نسبة وفيات الأمهات : عدد وفيات الأمهات لكل 000 100 ولادة حية في سنة معينة .

تشير الإحصائيات المتعلقة بوفيات الأمهات مقارنة بعدد الولادات الحية سنويا إلى أن هناك تفاوت في مستويات الرعاية الطبية التي تحظى بها الأمهات في الدول العربية أين تظهر الاهتمام الكبير بالمجال الصحي في كل من قطر، والكويت، الإمارات العربية المتحدة، كما يظهر العكس من خلال الأعداد المرتفعة لوفيات الأمهات وتدني نسب الإشراف الطبي في عمليات الولادة في كل من الصومال، السودان.

بينما نلحظ ارتفاع في نسب التعليم الثانوي في اغلب الدول العربية وكما نلحظ أيضا تقارب في نسب الإناث من ذوي التحصيل العلمي الثانوي مع نسب الذكور في مختلف الدول العربية، باستثناء قطر، والكويت، و ليبيا، وفلسطين أين فاقت نسب التعليم الثانوي للإناث النسب المسجلة عند فئة الذكور، مما يدل على التطور الملحوظ في المجال التعليمي و وعي المرأة بمزاولة حقها في التعليم.

1-2- على الصعيد الاقتصادي :

من خلال الجانب الاقتصادي سنتمكن من لمس واقع مساهمة المرأة في القوى العاملة ، النشاط الاقتصادي، وكذا معرفة تأثير البطالة عليها وفقا للتسلسل الآتي :

1-2-1- القوى العاملة :

تراوحت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم حوالي51 في المائة عام 2008 والمقصود بالقوى العاملة العاملون (بعمل بأجر أو يعمل لحسابه الخاص) والعاطلون عن العمل (الذين يبحثون عن عمل) بالإضافة إلى الباحثين عن عمل بدوام جزئي[1] ، وقد ازدادت مشاركة المرأة العربية بحوالي 09 نقاط مئوية من عام 1980 حيث بلغت نسبتها 27 في المائة عام 2008 ثم انخفضت إلى 26 في المائة عام 2009 وهذه النسبة هي نصف المتوسط العالمي.[2]

والجدول رقم (3.1) يوضح لنا معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس في مجموعة من الدول العربية .

[1] International Labour Organization , Gender, Employment, and the Informal Economy**, Glossary of Terms ,** Op.Cit , p78.

[2] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية 2011 ، مرجع سبق ذكره ، ص146 .

الجدول رقم (3.1) : يوضح معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس لمجموعة من الدول العربية

البلد		الإمارات	قطر	البحرين	السعودية	الكويت	ليبيا	لبنان	عمان
معدل المشاركة في القوى العاملة بالنسبة المئوية	الإناث (%) سنة 2009	41.9	49.9	32.4	21.2	45.4	24.7	22.3	25.4
	الذكور (%) سنة 2009	92.1	93.0	85.0	79.8	82.5	78.9	71.5	76.9

تونس	الأردن	الجزائر	مصر	فلسطين	سوريا	المغرب	العراق	اليمن	جزر القمر	جيبوتي	السودان	الصومال
25.6	23.3	37.2	22.4	16.5	21.1	26.2	13.8	19.9	73.7	61.5	30.8	56.5
70.6	73.9	79.6	75.3	68.4	79.5	80.1	68.9	73.5	85.4	78.7	56.5	84.7

المصدر: رتبت من طرف الطالبة بالاعتماد على مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2011 ، مرجع سبق ذكره، ص(143-146)

تشير الأرقام في الجدول أعلاه بأن مساهمة المرأة في القوى العمل تختلف من بلد عربي إلى آخر، وذلك راجع لعدة عوامل اجتماعية، واقتصادية، وسياسية، وثقافية، كما أن هذه المساهمة لا تزال منخفضة مقارنة بنسب مساهمة الرجال في أغلب الدول العربية باستثناء جزر القمر أين بلغت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة من مجموع السكان من النساء بـ 73.7 في المائة وفي جيبوتي بـ61.5 في المائة، أما في دول الخليج العربي فنجد أعلى نسبة من النساء المساهمات في القوى العاملة في قطر 49.9 في المائة تليها الكويت 45.4 في المائة والإمارات العربية المتحدة بـ41.9 في المائة، أما باقي الدول فقد سجلت نسب بينما كانت أضعف النسب في كل من فلسطين والعراق بـ 16.5 و 13.8 على التوالي و قد يبرر ذلك للأوضاع السياسية المضطرة فيها.

أما فيما يخص معدلات المشاركة في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حسب النوع الاجتماعي وقطاع النشاط الاقتصادي في البلدان العربية فنلاحظ من خلال إحصائيات منظمة العمل العربية، بأن أعلي نسب مشاركة اقتصادية للمرأة في قطاع الصناعة سجلت في دول المغرب العربي ففي تونس بلغت النسبة 23.43 في المائة، أما الجزائر 22.18 في المائة، المغرب 19 في المائة. حيث تتجاوز نسبة عمل الإناث قطاع الصناعة في كل من الجزائر وتونس و لبنان نسبة الذكور، في الوقت الذي يظهر فيه العكس

في باقي الدول الأخرى، هذا لاعتماد هذه الدول على صناعة النسيج والمواد الغذائية التي تتطلب مهارات متوسطة ويد عاملة كبيرة.

بينما تبرز ضآلة مشاركة الإناث في قطاع الصناعة في دول الخليج العربي، ماعدا الإمارات والبحرين، أين سجلت اضعف نسبة في السعودية بـ 0.65 في المائة ، الأمر الذي يوضح الاستيعاب القليل للصناعات الإستخراجية للقوى العاملة، بالأخص فئة الإناث، لأن مثل هذه الصناعات تتطلب مهارة اكبر وعدد عمال اقل.

أما فيما يتعلق بقطاع الزراعة فكانت النسب فيمه متفاوتة في اغلب الدول العربية إذ سجلت الدول الخليجية اضعف النسب وشهدت السودان والمغرب أعلي نسب لمشاركة المرأة في قطاع الزراعة.

بينما قطاع الخدمات، شهدت نسبة العاملين فيه ارتفاعا ملحوظا على خلاف القطاعات الأخرى ومن كلا الجنسين، لذلك يمكن اعتباره المستخدم الرئيسي لقوى العالم العربي، وهو المشغل الأكثر للإناث في غالبية الدول كما يتبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (4.1) : يوضح معدل مشاركة القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حسب النوع الاجتماعي و قطاع النشاط الاقتصادي في البلدان العربية لعام 2007 أو لأحدث سنة متاحة (نسب مئوية)

البلـــد	السنة المتاحة	نسبة الاستخدام في الزراعة			نسبة الاستخدام في الصناعة			نسبة الاستخدام في الخدمات		
		ذكور	إناث	الجنسين	ذكور	إناث	الجنسين	ذكور	إناث	الجنسين
الأردن	2007	3,60	2,80	3,40	16,10	5,50	14,40	80,30	91,70	82,20
الإمارات	2006	9,00	_	4,50	36,00	14,00	10,65	55,00	86,00	84,85
البحرين	2008	_	_	0,80	15,61	12,13	14,53	84,39	87,87	84,67
تونس	2007	16,42	13,96	15,75	14,77	23,43	17,12	68,81	62,61	67,13
الجزائر	2007	18,80	12,07	17,60	9,19	22,18	11,50	72.0.	65,75	70,90
جيبوتى	2007	12,00	11,00	2,35	11,00	1,00	11,12	78,00	88,00	86,53
السعودية	2007	5,17	0,35	4,43	10,53	0,65	9,04	93,77	99,00	86,53
السودان	2007	46,31	63,45	51,08	7,74	2,49	6,62	45,95	34,06	42,30
سوريا	2007	18,09	26,30	19,14	15,26	6,77	14,18	66,65	66,93	66,68
الصومال	2007	33,50	37,85	24,80	8,60	2,30	12,14	57,90	59,85	63,06
العراق	2008	24,65	28,45	27,40	11,25	4,60	7,80	64,10	66,95	64,80
عمان	2007	7,25	1,20	6,17	11,52	1,30	9,50	81,23	97,50	84,33
فلسطين	2007	7,22	36,00	12,20	9,87	9,50	9,90	82,91	54,50	77,90
قطر	2007	2,67	_	2,67	16,21	3,63	14,65	81,12	96,37	82,68

الكويت	2006	2,24	0,44	1,81	8,06	1,69	6,45	89,70	97,87	91,74
لبنان	2007	8,15	8,75	8,20	13,73	14,85	14,00	78,12	76,40	77,80
ليبيا	2006	10,52	4,08	8,84	9,80	1,70	19,50	79,68	94,22	76,20
مصر	2008	28,00	39,00	30,20	23,00	6,00	21,10	49,00	55,00	48,70
المغرب	2007	39,00	57,00	32,40	21,00	19,00	19,60	40,00	21,00	48,00
موريتانيا	2007	29,87	9,80	24,52	12,67	4,92	10,62	57,61	85,25	64,86
اليمن	2007	25,65	22,60	25,28	5,72	5,02	5,79	68,63	72,38	69,03
مؤشر تجميعي تقريبي %		16,57	17,86	15,41	13,70	7,74	12,39	66,80	74,25	72,42

المصدر: منظمة العمل العربية ، نشرات إحصائية 2008 ، ص2 .

1-2-2- معدلات البطالة :

حسب المصادر الإحصائية الرسمية العربية والتقديرات التي أجرتها منظمة العمل العربية، يمكننا القول بأنه هناك نسب مرتفعة من البطالة في كل من جيبوتي والصومال وموريتانيا، مقارنة بالدول الأخرى، إذ قدر عدد العاطلون عن العمل من الجنسين في الدول العربية ب14 مليون عاطل أي بمعدل14.5 في المائة لعام 2008/2007 .[1]

و الجدول التالي يعكس لنا المستويات العامة للبطالة في بعض البلدان العربية حسب الجنس كما يلي :

الجدول رقم (5.1) : يوضح المستوى العام للبطالة في البلدان العربية حسب الجنس لأحدث سنة متاحة

البلد	السنة	المتعطلون (عدد)			معدل البطالة	المصدر
		ذكور	إناث	الجنسين	%	
الأردن	2008	111 916	58 198	170 114	12,70	رسمي
الإمارات	2006	62 500	22 500	85 000	3,12	رسمي
البحرين	2007	1 490	6 320	7 810	4,00	رسمي
تونس	2007	333 500	174 600	508 100	14,10	رسمي
الجزائر	2007	1 095 722	280 000	1 375 722	13,80	رسمي
جيبوتى	2007	_	_	168 635	35,24	تقدير مكتب العمل العربي
السعودية	2007	295 594	167 719	463 313	5,63	رسمي
السودان	2006	_	_	2 079 806	17,30	رسمي
سوريا	2007	237 335	217 465	454 800	8,42	رسمي
الصومال	2007	_	_	1 727 568	34,70	تقدير مكتب العمل العربي
العراق	2006	_	_	1 610 297	17,50	رسمي

[1] منظمة العمل العربية ، نشرات إحصائية ، 2008، ص 4.

عمان	2007	_	_	70 668	6,70	رسمي
فلسطين	2007	154 880	28 120	183 000	21,50	رسمي
قطر	2007	_	_	13 200	2,40	رسمي
الكويت	2006	12 000	13 000	25 000	1,33	رسمي
لبنان	2007	56 100	130 900	187 000	15,00	رسمي
ليبيا	2007	_	_	298 500	18,15	رسمي
مصر	2008	1 104 350	1 083 650	2 188 000	9,04	رسمي
المغرب	2008	775 124	316 876	1 092 000	9,60	رسمي
موريتانيا	2007	_	_	421 909	33,20	رسمي
اليمن	2007	602 000	253 000	855 000	18,46	رسمي

المصدر : منظمة العمل العربية ، مرجع سبق ذكره ، ص4 .

بالنسبة لنسب السكان غير النشطين في الوطن العربي (السكان الذين لا يمارسون أي مهنة ولا يبحثون عن عمل أيضا) [1] باستثناء الفئة العمرية الأقل من 15 سنة، فهي نسب مرتفعة جدا خاصة فئة النساء، مما يدل على وجود قوى عمل هائلة غير مستغلة أو غير محفزة من اجل الرغبة في المشاركة في التنمية سواء من الرجال أو النساء، إذ يمكننا إبراز ذلك من خلال الجدول الموالي :

الجدول(5.1) : يوضح نسبة السكان غير النشطين في البلدان العربية حسب الفئة العمرية والجنس المبنية لسنة 2007 و لأحدث سنة متاحة

البلـــــــــــد	السنة	الفئة العمرية	الجنسين%	الذكور %	الإناث %
الأردن	2008	15-65	61,00	30,10	69,90
الإمارات	2007	25-54	30,25	12,25	61,25
البحرين	2007	25-54	31,21	10,25	62,25
تونس	2007	15-65	53,20	31,20	74,70
الجزائر	2007	15-65	52,25	37,26	65,25
جيبوتى	2007	25-54	50.7	19.6	76.4
السعودية	2007	15-24	81,59	70,98	92,39
السودان	2004	15-65	46,00	45,24	38,65
سوريا	2007	15 – 65	55,09	25,96	85,58
الصومال	2007	25-54	56,25	45,25	62,25
العراق	2008	15-65	53,77	25,46	82,81
عمان	2007	25-54	73,25	30,54	45,15

[1] International Labour Organization , Gender, Employment, and the Informal Economy**, Glossary of Terms ,** Op.Cit , p14 ,

فلسطين	2007	65-15	58,10	32,20	84,30
قطر	2007	25-54	45,73	12,86	57,73
الكويت	2006	15-65	22,12	10,65	44,49
لبنان	2007	25-54	42,10	27,45	74,20
ليبيا	2007	15-65	53,25	38,45	65,25
مصر	2008	15-65	52,00	27,60	77,70
المغرب	2007	15-65	58,25	44,59	75,43
موريتانيا	2007	25-54	65,32	57,54	72,25
اليمن	2007	15-65	60,80	31,60	90,43

المصدر: منظمة العمل العربية، نشرات إحصائية 2008، ص 5.

1-3- تطور معدل مشاركة المرأة العربية في سوق الشغل:

المقصود بمشاركة المرأة في سوق الشغل عدد المشتغلات بالنسبة لمجموع المشتغلين من الفئة العمرية 15 سنة فما فوق، فنتيجة لتحسن نسبة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، تطورت حصة المرأة العربية في سوق الشغل من مجموع المشتغلين، إذ تقدر نسبة التطور السنوي لإقبال المرأة على سوق الشغل بـ 5 في المائة في المعدل العام، وهي نسبة تقارب ضعف نسبة تطور السنوي للرجال المقدرة بـ2.7 في المائة.[1]

الجدول (6.1) : يوضح تطور معدل حصة المرأة العربية في سوق الشغل من مجموع المشتغلين

السنوات	النسبة من مجموع المشتغلين(نسبة مئوية)
1950	18
2000	27
2010	32

المصدر: يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص33.

1-4- في الإعلام :

لقد شدد إعلان بيكين على الدور المحوري للإعلام في تحقيق المساواة الجندرية. فالإعلام ، وخاصة المرئي، له دور محوري في بناء الرأي والمواقف والتصورات بسبب تعدد المواضيع التي يطرحها ويعالجها. ورغم زيادة عدد النساء العاملات في مجال الإعلام على أنواعه مع وجود تفاوت ملحوظ بين البلدان العربية، إلا أن عقبات عديدة حالت دون إمكانية تجنيد الوسائل الإعلامية لإلحاق تغيير في ثقافة المجتمع حول المرأة ودورها. [2]

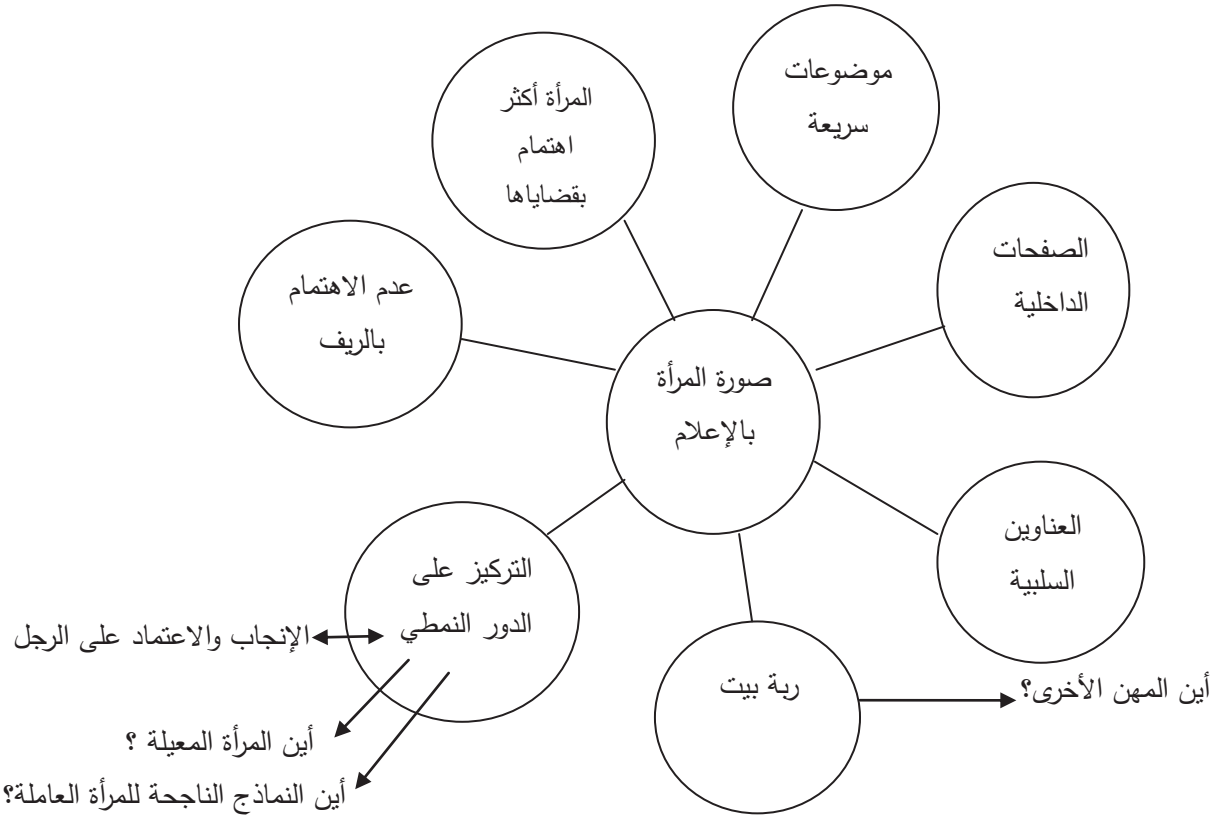
[1] يوسف حنان ، مرجع سبق ذكره ص33 .

[2] المرجع السابق ، ص 6 .

وعلى الرغم من أن قضية تمكين المرأة اقتصاديا وما يرتبط بذلك من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل قد تبدو في الظاهر محكومة باعتبارات اجتماعية واقتصادية، إلا أن نظرة الإعلام لدور المرأة لها انعكاساتها على المجتمع لتشجيع عمل المرأة وكذا على المرأة في حد ذاتها لان الاهتمام الإعلامي بأمورهم يعزز ثقتها بقيمتها و قدراتها كمنتج اقتصادي.[1]

ويمكننا إبراز صورة المرأة العربية في الإعلام والتغيير المطلوب للنهوض بدورها في المجتمع في الشكل التالي :

الشكل رقم (3.1) : صورة المرأة العربية في الإعلام والتغيير المطلوب لتفعيل دورها في المجتمع العربي



المصدر: يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص 6.(بتصرف من الطالبة)

من خلال الشكل السابق و الذي يظهر لنا الصورة التي تعكس نظرة المجتمع العربي للمرأة من خلال الرأي التقليدي الذي لا يزال قائما في اغلب هذه الدول مما يستدعى بمؤسسات الإعلام العربي تطوير الخطاب الإعلامي بتبني معالجات أعمق والتركيز على إظهار النماذج الناجحة، وتخصيص برامج تهدف إلى ترسيخ مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة و تصحيح رؤية المجتمع على نحو يحترم عمل المرأة ويقدر جهودها بشكل متكافئ مع الرجل ليس التنافس حول الأدوار الاقتصادية والسياسية بينهما.

[1] صقر هالة، شحاتة عبد الله، ورقة عمل بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة:المعوقات والحلول المقترحة، قدمت من خلال البرنامج البحثي حول: **المرأة والعمل** ، أوراق وسياسات ، القاهرة ، نوفمبر، ص16.

1-5- الأزمة المالية وتأثيراتها على المرأة:

إن حركة النمو الاقتصادي العربي الأخيرة، في المرحلة السابقة للازمة الاقتصادية عامي2008 و2009 قد تمركزت حول النفط بصفة أساسية، مما يساهم في ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي رافقتها زيادة في معدلات خلق فرص العمل الجديدة وهبوط معدلات البطالة وارتفاع مشاركة المرأة في قوة العمل. لكن ظهور الأزمة المالية العالمية سبب تراجعا في مستويات التشغيل في كل بأغلب بلدان العالم والتي من بينها مجموعة من البلدان العربية، حيث توقع في الاتحاد الأوروبي أن تصل الزيادة في عدد العاطلين عن العمل إلى مالا يقل عن 3.6 بليون خلال السنتين2009-2010، حيث أن 40 منهم من النساء.[1]

لكن ليست لدينا إحصائيات تبين انعكاسات الأزمة على المقاولة النسائية العربية، إلا أن بعض الدراسات التي أعدت بهذا الصدد أبرزت بان المقاولة النسوية بصفة عامة تأثرت بالأزمة المالية أقل من نظيراتها الذكورية، إذ أكدت تلك الدراسات أيضا بان آثار الأزمة و انعكاساتها كان متفاوت على اقتصاد الدول العربية و على النساء المقاولات العربيات ، إذ أثرت و بشكل اكبر على دول الخليج، في حين كان تأثيرها كان أقل حدة على الدول المغاربية لان طبيعة المقاولات النسائية في العالم العربي تتميز استثماراتها في ميدان النسيج و القطاعات الخدماتية.[2]

2- العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا :

إن النقص أو التطور البطء الذي تعرفه أوضاع المرأة في مختلف المجالات والذي بيناه من خلال الأرقام والإحصائيات المختلفة، من المؤكد بأنه ليس من قبيل الصدفة بل يوجد مجموعة من العراقيل غير التي عرفناها سابقا تؤثر في سير إستراتيجية تمكين المرأة يجب الوقوف عندها و اقتراح حلول لها، إذ حاولنا جمعها في النقاط التالية :

2-1- معوقات التنشئة والمعتقدات الاجتماعية :

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من أهم العمليات تأثيرا على الأفراد في مختلف مراحلهم العمرية، لما لها من دور أساسي في تشكيل شخصياتهم وتكاملها، و هي عبارة عن طريقة للتعلم يكتسب بواسطتها الأفراد العادات والتقاليد والاتجاهات والقيم السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي يعيشون فيها، وتعد الأسرة المؤثر الرئيسي في الفرد.[3]

فان معوقات التنشئة الاجتماعية ترتبط بالمخلفات الثقافية ومعتقدات لعديد من الحضارات التي اعتبرت المرأة كائنا دونيا، حيث برزت هذه النظرة من خلال الآية الكريمة في قوله تعالى : **"و إذا بشر احدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم" ، "يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا سآء ما يحكمون".** [4]

---

[1] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص 28.

[2] بن التهامي أيمن، المقاولة النسائية تأثرت أقل من الذكورية بالأزمة المالية ، إيلاف ، لندن ، العدد 4028 ، 2 نوفمبر 2010 ، تاريخ التصفح 2012/06/02، .http://www.elaph.com/Web/Economics/2010/11/608406.html

[3] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص 20.

[4] القرآن الكريم ، سورة النحل ، الآية(58،59) .

وان نظرة الحزم التي عالج بها الإسلام قضايا المرأة تتطلب عملا متواصلا واليات متجددة قادرة على جعل الفتاة في الأسرة مصدر عز وافتخار ومشاركة وعنصر توازن ، فيجب إعدادها منذ الطفولة لتحمل الدورين الاجتماعي والاقتصادي بصفة متكاملة مع ادوار الرجل لضمان النتاج الأفضل.

2-2- معوقات انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على مشاركة المرأة :

- ✓ لقد طرحت في فترة ثمانينات القرن الماضي مراجعات اقتصادية هامة من اجل التكييف الهيكلي للاقتصاد، وطرحت بعدها برامج إعداد المنظومات الاقتصادية للانفتاح على العالم الخارجي، وتطرح اليوم قضايا الأسواق المفتوحة والفضاءات التجارية المشتركة والمبادلات الحرة وما يصاحبها من تنوع أفق التنمية وتوسع مجالاتها وتعدد فرصها من ناحية، وما ينعكس عنها أيضا من منافسة شديدة، وتهميش للقوى البشرية ذات القدرات المحدودة وإقصاء للمناطق الفقيرة غير القادرة للاندماج الاقتصادي في المنظومة الوطنية والإقليمية والدولية من ناحية أخرى. ومنه تنتج أربع معوقات ناتجة عن الانعكاسات السلبية لعدم تهيئة القوى البشرية النسوية للإصلاح الاقتصادي وهي :[1]
- ✓ تعرضت المنظومة الاقتصادية إلى تغييرات أساسية جعلت القدرات الذاتية و الكفاءات المهنية تتطور بصفة كبيرة، لتتكيف مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة في مستوى منظومة واليات ومراكز العمل، وهو ما جعل القوى البشرية الأقل تكوينا هي قوى مهددة أكثر بالتهميش والبطالة، وفي هذا الإطار تعرضت المرأة إلى أكثر من ذلك؛
- ✓ طرحت برامج الإصلاح الاقتصادي مراجعة قطاعية لمنظومة الإنتاج من اجل خيارات جديدة ضمن المنافسة الدولية، وقد تعرضت في هذا الإطار قطاعات النسيج والملابس وبعض المنتوجات الالكترونية المعتمدة على منظومة الإنتاج الآلي وبعض الصناعات الغذائية إلى تغييرات جذرية لمواجهة المنافسة إلى إعادة هيكلة القوى العاملة باعتماد القدرات العالية وإقصاء القدرات الضعيفة. وقد وجدت قوى الإنتاج النسائية في هذه القطاعات صعوبات كبيرة للتأقلم مع الأوضاع الجديدة، مما أدى إلى انحصار العمالة فيها. ويطرح هذا الوضع دعم مواقع المرأة ضمن برامج الإصلاح القطاعية، وذلك بإقرار منظومات خصوصية في التدريب وإعادة التأهيل والدعم الاجتماعي للمرأة ضمن هذه البرامج، وذلك حتى لا ينعكس الإصلاح الضروري للقطاعات الإنتاجية على المشاركة الاقتصادية للمرأة؛
- ✓ تتطلب برامج التكييف الهيكلي والإصلاح الاقتصادي إعادة التوزيع الميزانيات والضغط على النفقات العمومية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى تعرض نفقات الصحة والتعليم والإحاطة الاجتماعية للضغط، وهي قطاعات مؤثرة بشكل كبير على تشغيل المرأة من ناحية ومنعكسة أكثر على أوضاعها الاجتماعية و الاقتصادية من ناحية أخرى؛
- ✓ تتطلب برامج الإصلاح الاقتصادي دعما للقطاعات المجددة، وخاصة ذات المحتوى التقني ودعم مجال الخدمات المصرفية والدراسية والتدريبية فكلها قطاعات تتطلب قدرات ذاتية متطورة. ورغم اختراق المرأة للتعليم الجامعي في معظم الدول العربية وبصفة باهرة، إلا أنها مازالت تجد معوقات كبيرة للاندماج ضمن هذه القطاعات.

[1] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص(20،21).

2-3- معوقات صعوبة الأوضاع الاجتماعية وانعكاساتها على المرأة في الدول العربية :

لقد مثل تصاعد معدلات البطالة وضعا اجتماعيا صعبا في معظم الدول العربية وهي تعتبر القضية الأولى المطروحة أمام الرجال والنساء في هذه المجتمعات، كما أنها القضية الأساسية لضمان الشراكة الفاعلة بين المرأة والرجل في المجتمعات العربية، وكما ذكرنا سابقا في ما يخص نسب البطالة المرتفعة في الوطن العربي والتي بلغت معدل 14.5 في المائة ويتوقع ارتفاعها مستقبلا، إذ تنتج البطالة من خلال سببين أساسيين أولهما زيادة النمو السكاني الكبير في العالم العربي، إذ مازالت معدلات النمو ترتفع بمعدل 2 إلى 3 في المائة سنويا في معظم البلدان العربية، والسبب الثاني يعود لانخفاض معدلات النمو الاقتصادي والاستثمار والادخار وعدم القدرة على مواجهة متطلبات التشغيل في المنطقة العربية.[1]

إذ تستدعى هذه الأوضاع الاهتمام أكثر بمشكلة البطالة في الوطن العربي وخاصة أن نسب البطالة مست فئة الشباب حاملي الشهادات العليا ومن بينهم النساء مما يفرض اهتمام اكبر وإمكانيات ووضع برامج لدعم الاندماج الاقتصادي للمرأة العربية وتخفيف معدلات البطالة.

2-4- معوقات نقص شفافية الإدارة الاقتصادية والحكم الرشيد والمشاركة في اخذ القرار :

إن تنظيم الحياة الاقتصادية وتسيير إدارتها وشفافية آلياتها يساهم في تموقع المرأة داخل المنظومة الاقتصادية ،لأنه بقدر ما تتقلص طرق العمل الهامشية والغير معلنة والغير مقننة بقدر ما تجد المرأة مدخلا للمشاركة، وبقدر ما تتطور المعلومة الاقتصاديـــة، وخاصة حول المنظومة التجارية والمالية، وتتوضح أسس المعاملات فيها بقدر ما يتيسر للمرأة المشاركة الفاعلة فيها. ولهذا فان تحسين طرق الأداء الاقتصادي وضمان شفافية المعاملات وتوفير أساس الحكم الرشيد، يمنح السلام لرأس المال، ويوفر الاستقرار للمنظومة الاقتصادية ويمكن المرأة من فرص مشاركة اكبر.[2]

2-5- سياسات العمالة وممارسات التوظيف التمييزية :

و الذي يمثل احد المشاكل الهيكلية في سوق العمل، حيث يأتي التمييز سواء في تقسيم الوظائف أو حتى في مستويات الأجـــر، الأمر الذي يقلل من الحافز أمام مشاركة المرأة. خاصة أن المرأة تحتاج إلى معدلات أجور مرتفعة تحفزها على الخروج للعمل مقابل ترك أولادها أو إرسالهم لدور حضانة ذات تكلفة عالية.[3]

2-6- عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل أو فرص العمل المتاحة:

إن عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل أو فرص العمل المتاحة وكذلك عن البرامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التمويل الكافي في حالة قيام المرأة بمشروع وكذلك عدم تيسر وصولها إلى الأسواق وعدم تمتعها بشبكات اتصال كافية.[4]

---

[1] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص 21.

[2] منظمة العمل الدولية ، مرجع سبق ذكره ، ص1 .

[3] صقر هالة ، شحاتة عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص10.

[4] المرجع السابق ، ص 11.

إضافة إلى ما سبق يوجد مجموعة أخرى من العراقيل المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا و التي لا يمكن أن نهمل تأثيرها ، إذ اخترنا أن نذكرها كالآتي :[1]

- **معوقات أمام إنشاء المشروعات الصغيرة من طرف المرأة :**

اتجهت معظم الدول العربية إلى تشجيع ما يسمى بالتشغيل الذاتي و إنشاء المؤسسات عن طريق وضع منظومات خاصة ببعث المنشئات بمختلف أنواعها، لكن مع هذا الاهتمام تواجه المرأة العربية عدة صعوبات من بينها :

- ✓ صعوبات تتعلق بالقدرات الذاتية للمرأة العربية على بعث المؤسسات وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية والمنظومة التعليمية والثقافة العامة؛
- ✓ صعوبات تعترض المرأة للوصول إلى تمويل المشاريع لان الحصول على القروض من مؤسسات التمويل يتطلب مخاطرة وتوفير ضمانات؛
- ✓ معوقات تسويق المنتجات وهو القطاع الأهم حاليا من اجل دعم أفق المشاريع الإنتاجية النسائية بجميع أنواعها فمحدودية تحرك المرأة في المجتمع وفي الفضاءات الاقتصادية يجعل السوق عائقا أساسيا أمامها على المستوى الاقتصادي.

- **فجوة الثقافات المتخصصة:**

تواجه المرأة العربية نقص الإمكانيات الإدارية المتخصصة في الأمور المالية والمحاسبية والفنية والدقيقة، من حيث القدرة على التحليل و الإدارة المالية للمنشات حيث تعاني اغلب العربيات من اتساع فجوة الثقافة المالية، التي تعمل على نقص التواصل بين المرأة و المؤسسات المالية بشكل عام وخلق نقص في معرفة أداء الأنشطة التي تديرها النساء العربيات بشكل خاص. إذ يؤثر هذا على كفاءة المشروعات النسائية كما يؤثر على فرص المالية المتاحة للمشروع للحصول على التمويل في الوقت والمكان المناسب وبحدود الكلفة المقبولة للمشروع.

- **التعامل مع متطلبات ظاهرة العولمة:**

يعتبر الاهتمام بالتكنولوجيا إحدى أهم الأهداف التنموية للقرن الحالي فقد اجتمع الهدف الثالث والخاص بتفعيل دور المرأة وتمكينها مع الهدف الثامن والذي يقتضي بأهمية الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال كإحدى ركائز التنمية الأساسية للمرأة ، و هذا من اجل مواجهة مشكلة الفجوة الرقمية التي واجهت المرأة العربية في سوق العمل أمام نظيراتها من القوى الأجنبية الماهرة في التعامل مع التكنولوجيا.

[1] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص (22- 27)

- **المهارات التسويقية والترويجية للقدرات الإنتاجية :**

يعد التسويق وبالتحديد عنصري التوزيع والترويج من أهم الأدوات المساعدة للمرأة المنتجة لان الإنتاج بدون وجودهما يؤدي إلى تكديس الإنتاج ثم الخسارة كما أن المهارات التسويقية للمرأة العربية محدودة وقنوات توزيعها تكون ضمن حدود مشروعها الجغرافية في الغالب وهذا التحدي مرتبط أساسا بالعوائق الاجتماعية ،حيث تعتبر هذه المشكلة من اخطر عراقيل نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تدار أو مملوكة من طرف النساء.

- **نقص البيانات والمعلومات و إدارتها:**

إن من ابرز التحديات التي تواجه المرأة العربية من الناحية الاقتصادية هو نقص المعلومات السوقية عن الأسواق وتطورها وحاجاتها بالإضافة إلى عدم وجود قدرة ومعرفة حقيقية لدى المرأة العربية عن أهمية وكيفية إدارة المعلومات الداخلية للمنشاة من حيث المخزون والبيانات المالية...الخ.

وهذه المشكلة ذات بعدين بعدها الأول ما تم ذكره ولكن يتمثل بعدها الثاني في عدم القدرة المرأة على توضيح البيانات والمعلومات الخاصة بمنشاتها مما يجعلها تواجه صعوبة في التعامل مع المؤسسات التمويلية نتيجة لندرة المعلومات وذلك لاعتقاد صاحبات تلك المشاريع أن كل ما تمتلكه من معلومات وبيانات تخص المنشاة هي سرية و لا يجوز لأحد الاطلاع عليها.

- **التعامل مع التشريعات الحكومية:**

تواجه المرأة العربية تحدي القدرة في التعامل مع المتطلبات التشريعية من حيث قوانين ضريبة الدخل وضريبة القيمة المضافة وقوانين الضمان الاجتماعي والاستفادة من قوانين تشجيع الاستثمار بشكل عام. وذلك على الرغم من أن بعض هذه التشريعات تعمل على إنصاف وتمييز المرأة.

3- السبل الكفيلة بتفعيل الدور الاقتصادي المرأة العربية :

تتركز المحددات الرئيسية من اجل تفعيل عمل المرأة العربية فيما يلي :

- ضرورة إبراز أهداف مشاركة المرأة العربية في العمل وذلك من خلال تحقيق ثلاث أهداف عامة هي:[1]

1- الهدف الإنساني والاجتماعي الذي يتضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، والارتقاء بمستوى الأسرة، مع العلم أن تكافؤ الفرص لا يعني بالضرورة تشابهها؛

2- الهدف الاقتصادي الذي يتضمن الاستثمار الأمثل للموارد البشرية لتحقيق النمو الاقتصادي المرغوب والإنتاجية العالية و العائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع؛

3- الهدف الثقافي الذي يتضمن ترسيخ ثقافة ايجابية لمكانة المرأة ودورها في المجتمع وتعظيم قيمة العمل بأنواعه ومستوياته المختلفة للمرأة والرجل على السواء.

[1] يوسف حنان، مرجع سبق ذكره ، ص(37،38) .

– التوسع في أنماط العمل وتحديد تقسيمات للعمل:[1]

حيث يمكن تقسيم العمل خارج المنزل إلى :

1- العمل كعاملة أو كصاحبة عمل مقابل دخل مادي محدد أو غير محدد. ومن الطبيعي إدراج هذا العمل ضمن مفهوم المنشات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة؛

2- العمل بدون اجر كما يشيع في العمل الزراعي؛

3- العمل التطوعي الذي يتم عن طريق الجمعيات والتعاونيات النسائية المختلفة.

وتقسيم العمل داخل المنزل إلى :

1- أعمال مدرة للدخل : مثل الصناعات المنزلية المتمثلة غالبا في النسيج والإنتاج النباتي والحيواني أو خدمات الحضانات المنزليـة، ومن الأمثلة الحديثة نذكر إنتاج البرمجيات الحاسوبية والاستشارات والقيام بالأنشطة الإنتاجية عن بعد باستخدام شبكة الانترنت إذ أن الغريب هو عدم إدراج مثل هذه الأعمال تحت مظلة المشروعات رغم أنها عبارة عن مشروعات لا يتوفر لأصحابها إمكانيات كبيرة.

2- الأعمال المقتصدة للنفقات : وهي مشروعات ومنتجات وخدمات تقدمها المرأة داخل المنزل لمنفعة الأسرة، بدون أن تضطر الأسرة إلى الحصول على هذه المنتجات والخدمات مقابل دفع ثمنها من خارج المنزل، مثل صنع الملابس، تربية المواشي والطيـــور، زراعة الحدائق، أعمال الصيانة، إنتاج الأطعمة...الخ ومع يمكن الاستفادة من هذه الأعمال في شكل مؤسسات اجتماعية لكن لا تندرج ضمن المنشات الصغيرة.

– إبراز الخدمات المساندة لمشاركة المرآة :

يستدعي تعزيز مشاركة المرأة في مجال المنشات الصغيرة والمتوسطة توافر مجموعة من الخدمات والتسهيلات التي يتولى مسؤوليتها الجهات الحكومية وغير الحكومية. ويمكن ذكرها كما يلي :[2]

الخدمات المساندة المباشرة : مثل خدمات التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية، تسهيلات الإقـراض وضمـــان القروض، التسهيلات والخدمات المتعلقة بالتسويق والاستيراد والتصدير، الخدمات الاستشارية والفنية، خدمات التشغيل والإرشاد والتوجيه...الخ.

الخدمات المساندة غير المباشرة : مثل التشريعات والسياسات، خدمات البيانات والإحصاءات ونظم المعلومات حول البيئة الداخلية والخارجية للمشروع، الدراسات والبحوث والمؤتمرات والنشاطات العلمية، التنظيمات والتكتلات والمؤتمرات والنشاطات العلمية، التنظيمات والتكتلات المهنية للعاملين في المنشات، الخدمات والتسهيلات الداعمة للمبادرة والإبداع، الخدمات الإعلامية والترويجية، الخدمات البيئية بمساعد المنشات على تحقيق المتطلبات البيئية والاحتياجات الصحية ومعايير السلامة العامة في العمـل، المواصفات والمقاييس، الاتفاقيات والبروتوكولات الثنائية والجماعية، الإجراءات والمعالجات لدعم مشاركة المرأة، التعليم والمناهج المدرسية، التعليم والتدريب المهني والتقني، التعليم غير النظامي وتعليم الكبار، مصادر الإعلام والاتصـــال الجمـــاهيري، المؤسسات السياسية و الاجتماعية و الثقافية والفكرية، خدمات الإرشاد والتوجيه التربوي والوظيفي...الخ.

[1] صقر هالة ، شحاتة عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص13 .

[2] يوسف حنان ، مرجع سبق ذكره ، ص (39-43) .

المبحث الثالث:

مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

لقد تمكنت الجزائر من تسجيل تقدم أفضل على مستوى الدخل، والصحة والتعليم ،وسوق العمل، إذ لم تحقق ذلك من قبيل الصدفة، فقد حاولت الدولة معرفة نقاط ضعفها التي تساهم في تراجعها ووجدت لها السبيل الأمثل لتغطيتها ألا وهو محاولة تقليص الفارق بين انجازات المرأة والرجل في مختلف المجلات. فكان من الضرورة علينا تخصيص هذا المبحث من أجل الوقوف على مختلف الانجازات المبذولة من طرف الدولة و كذا التعرف على الواقع الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة الجزائرية، وذلك من خلال المطلبين التاليين :

المطلب الأول: أهم انجازات الدولة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين

إن أول مؤشر يوضح لنا اهتمام الدولة الجزائرية بشؤون المرأة، والرغبة القوية للنهوض بها في المجتمع المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو CEDAW" في 1996/6/21 (تحفظت على المواد التالية : 2 ، 9-2 ، 15-4 ، 29-1 و هي ليست طرف في البرتوكول الاختياري)[1] (أنظر الملحق رقم 1.1). بالإضافة إلى مجموعة من الإصلاحات والمبادرات من الدولة الجزائرية سنكتفي بذكر أهم انجازات الدولة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين على المستوى الاقتصادي بالدرجة الأولى كالآتي :

1- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة :

تم إنشاؤها بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002، تقوم بمهمتها بالتعاون مع مختلف الشركاء من قطاعات وزارية وهيئات وطنية ومجتمع مدني و وسائل إعلام، بهدف ترقية حقوق المرأة والطفولة والأسرة في مختلف الميادين، كما تقوم بإعداد استراتيجيات وبرامج عمل وتقارير على المستويين المركزي والمحلي إلى جانب التنسيق والتشاور على الصعيد الإقليمي والدولي.[2]

[1] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر ، تاريخ التصفح 2012/04/19
http://alnahrain.org/sc/showthread.php?t=3265

[2] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : بيجين + 15** ، الجزائر ، 2009، ص27 .

2- إنشاء مرصد شغل المرأة :[1]

تم إنشاءه في 11 فبراير 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك) التابع لـوزارة الطاقـة والمناجـم، وجرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض الولايات من الوطن. أوكلت لهذه المراصد مهمة اقتراح الإجراءات التي من شانها تحسين فرص التوظيف والتكوين والوصول إلى مناصب مسؤولية، إضافة إلى التعرف على الصعوبات التي تعرقل تطور المسار المهني للنساء العاملات واقتراح الإجراءات الكفيلة للتغلب على ذلك، كما تقوم هذه المراصد بتطوير أعمال التوعية والإعلام في مجال التعريف بحقوق المرأة في العمل، كما أنشئت بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي. إذ يتمثل الهدف من إنشاء المراصد الوطنية فيما يلي :

- تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجتمع؛
- تطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجتمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص؛
- توفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجتمع.

إضافة إلى مجموعة من الانجازات الأخرى نذكرها كالآتي:[2]

1- اعتماد سياسة وطنية بشان المساواة وتمكين المرأة:

من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي، حيث جاء في برنامجها لسنة 2007 ما يلي :

- إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية؛
- إزالة العراقيل التي تمنح الاندماج الاجتماعي والمهني للنساء من خلال وضع إستراتيجية وطنية؛
- تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة؛
- وضع الآليات والهياكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللائي يتواجدن في وضع سياسة وقائية.

2- دعم الآليات المؤسسية : من خلال إنشاء :

- ✓ المجلس الوطني للأسرة و المرأة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة بواسطة مرسوم تنفيذي بتاريخ 22 نوفمبر 2006؛
- ✓ مركز وطني للبحث والإعلام والتوثيق حول المرأة والأسرة والطفولة؛
- ✓ مراصد قطاعية جديدة لدعم التشغيل النسوي .

[1] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **المرأة الجزائرية : واقع ومعطيات** ، الجزائر ، 2009 ، ص(37،38).

[2] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : بيجين + 15** ، مرجع سبق ذكره ، ص(2-4) .

3- برنامج التجديد الريفي (2007- 2013) :

والذي يهدف إلى القضاء على التهميش وتحقيق تنمية متوازنة ومنسجمة عن طريق دعم المشاريع الجوارية لسكان المناطق الريفيـــة، حيث سيسمح مستقبلا بتشجيع المرأة الريفية وتحفيزها بشكل اكبر على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية والخدماتية والصناعات التقليدية وحتى السياحية.

4- البرنامج المشترك للمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة في الجزائر:[1]

يدخل المشروع الذي يموله صندوق اسبانيا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للفترة من 2009 إلى 2011، ويعمل على ثلاثة محاور هي :

- ✓ دعم إنشاء بيئة تشجع اخذ القرار بالتساوي عبر تنفيذ سياسات وبرامج تراعي اعتبارات المساواة على أساس النوع الاجتماعي وتمكين المرأة؛
- ✓ تحسين طرق وصول المرأة للعمل عبر دعم هادف لآليات استحداث فرص العمل الموجودة وتنمية المشاريع الرائدة؛
- ✓ دعم تنفيذ أعمال إعلام و تدريب للسكان حول مسائل النوع الاجتماعي والحقوق الاجتماعية والاقتصادية للنساء عبر تنمية الشراكات مع منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام.

5- إعداد إستراتيجية وطنية لترقية و إدماج المرأة ومخططها التنفيذي :

تم إعداد هذه الإستراتيجية من طرف الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة بالتنسيق مع مختلف المتدخـلين المعنيين بقضايا المرأة، للفترة من 2008 إلى 2013، تم اعتمادها في مجلس الحكومة بتاريخ 29 جويلية 2008، تستعرض فيها حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات وتقترح الإجراءات الأولية الكفيلة بتحقيق نهوض ملموس بأوضاع المرأة وتمكنها من التمتع بحقوقها وحرياتها الأساسية لتمارس أدوارها التنموية وتشارك بفاعلية اكبر في مختلف مجالات الحياة العامة للبلاد.[2]

و تم تفصيل تحقيق الأهداف سالفة الذكر في خطة العمل المعدة من قبل الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في يناير 2009، حيث بلغت ميزانية خطة العمل الوطنية 102900000.00 دينار لتنفيذ تسع محاور : القانون، التعليم، الصحة الأنشطة الاقتصادية، النساء في الأوضاع الصعبة، السلطة واتخاذ القرارات، تكنولوجيا المعلومات والاتصـالات، وسائـل الإعـلام، البيئة. كما خصص لكل محور ميزانية تقديرية و خطة تقييم كل سنتين.[3]

---

[1] EUROMED GENDER EQUALITY ، برنامج تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المنطقة الأورومتوسطية ، تقرير حول تحليل الوضع الوطني – الجزائر ، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ، تاريخ التصفح 2012/02/20 ، ص 40

http://www.euromedgenderequality.org/

[2] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : بيجين + 15** ، مرجع سبق ذكره ، ص 4 .

[3] برنامج تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المنطقة الأورومتوسطية ، مرجع سبق ذكره ، ص38 .

6- رسالة رئيس الجمهورية عشية الاحتفال باليوم العالمي للمرأة :

رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بتوجيه رسالة عشية الاحتفال باليوم العالمي للمرأة الذي يصادف الثامن مارس حيث وضح نص الرسالة الاهتمام الكبير من قبل الحكومة لتعزيز و إبراز مساهمة المرأة في عملية تنمية الوطن، كما وضح القفزة النوعية التي حققتها الجزائر في مجال النهوض بقضايا المرأة والمساواة الاجتماعية، ويمكن إيضاح ذلك من خلال مقتطفات من نص رسالة السيد رئيس الجمهورية كما يلي :[1]

"...**يتبين من خلال مؤشرات تنمية البلاد أن نتائج السياسات العمومية التي انتهجتها الدولة في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سمحت بتحسين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين بصفة عامة وتلك المتعلقة بالمرأة بصفة خاصة...إن جميع الاستراتيجيات والخطط والبرامج التي اعتمدتها بلادنا للنهوض بالأسرة والمرأة تهدف إلى ضمان التمكين للمرأة وبناء ثقافة التكافؤ تكريسا لمبدأ المساواة بين المواطنات والمواطنين. كما تهدف أيضا إلى إيفاء الجزائر بالتزامها بالاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالمرأة وحمايتها وتعزيز مشاركتها في مختلف المجالات...**" (انظر الملحق رقم 2.1)

أما عن ما جاء في هذا المقتطف من نص رسالة الجمهورية "...**وبالرغم من أهمية كل هذه المبادرات التي من شأنها التسريع في تغيير الواقع نحو الأحسن فإن الأمر يحتاج إلى العمل على جميع الجبهات خاصة من طرف المجتمع المدني والجمعيات النسائية بالتحديد من أجل خلق مناخ داعم للمشاركة التي هي جوهر الديمقراطية. ومن هذا المنطلق فإن النساء مدعوات إلى ممارسة حقوقهن بكل حزم في العملية الانتخابية بما يعكس حقيقة الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في إصلاح المجتمع وتحديثه...**" قد تجسد فعليا وظهر أثره الايجابي من خلال التشريعيات الأخيرة 10 ماي 2012 أين حققت المرأة الجزائرية قفزة نوعية في ترقية دورها السياسي حيث وصل عدد النساء البرلمنيات إلى 145 امرأة من أصل 462 منصب، أي بنسبة تفوق 30 في المائة [2]. فهذه الزيادة تبعث بالتفاؤل لأنهن من ستقمن بتمثيل المرأة الجزائرية في المسائل الاقتصادية و الاجتماعية.

[1] المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، الأخبار الرئيسية ، رسالة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة ، موقع التلفزيون الجزائري، تاريخ التصفح 2012/03/09
http://www.entv.dz/tvar/news/index.php?id=0

[2] الموقع الرسمي لوزارة الداخلية والجماعات المحلية ، ، تاريخ التصفح 2012/05/23
http://www.interieur.gov.dz/Dynamics/frmItem.aspx?html=74&s=23

المطلب الثاني : الواقع الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة في الجزائر

بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الجهات المعنية والمبادرات التي سبق وإن اشرنا إليها للنهوض والرقي بأوضاع المرأة الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر، إلا أن اطلاعنا على بعض الدراسات التي قدمت في هذا الشأن توضح بان المرأة الجزائرية مازالت لم تصل إلى المكانة الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة، مما استدعى بنا إلى تسليط الضوء على الوضع الراهن الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية في شتى المجالات، إذ سنعتمد في ذلك على مختلف ما ورد في الإحصائيات الوطنية الرسمية.

1- تعليم المرأة و تدريبها :

حرصت الدولة الجزائرية على تطوير التعليم والتكوين وفي هذا الإطار حققت المرأة الجزائرية قفزة نوعية في التعليم سواء من حيث أعداد النساء والفتيات المتعلمات أو من حيث تراجع نسبة الأمية. وتعد ميزانية وزارة التربية ثاني ميزانية في الدولة، فعلى صعيد السياسات استكملت الجزائر الإصلاح الشامل للنظام التربوي إذ تم إصلاح المناهج والبرامج التعليمية لكل الأطوار من الابتدائي إلى الثانوي. ولقد أدمجت في البرامج، أبعاد جديدة كحقوق الإنسان وحقوق الطفل ومحاربة التمييز ضد المرأة والحق الدولي الإنساني، كما تم تطوير وتعميم التربية السكانية والتربية الصحية والتربية البيئية، كل هذه الأبعاد تكوّن الصرح الذي تنبني عليه التربية على المواطنة وتكوين مواطن الغد. فالمبادئ التي تلقنها المدرسة الجزائرية للطفل على ضوء الأهداف والمبادئ الجديدة للإصلاح، تتعلق بالقيم الإنسانية النبيلة كالسلم والتسامح ونبذ العنف وتقبل الآخر واحترامه مع نبذ كل أشكال التمييز، والتعاون والتضامن الخ... وكل هذه القيم مستوحاة من تعاليم ديننا الحنيف.[1]

كما عرف التعليم العالي إصلاحات تتمثل خاصة في تبني: نظام ليسانس – ماستر– دكتوراه، من شانها جعل الجامعة تلعب دورا مركزيا يتمثل، من جهة، في إعطاء الشباب فرصة الاستفادة من تكوين عالي نوعي يمدهم بمؤهلات ضرورية لاندماج امثل في سوق الشغل، ومن جهة أخرى، في تلبية متطلبات القطاع الاجتماعي الاقتصادي بإمداده بموارد بشرية نوعية.

حيث تشير النسب الإحصائية للتعليم للفترة من 2001 إلى 2010 بان النسبة الإجمالية للالتحاق بالمدارس فكانت كما يلي : الابتدائي 107.7 في المائة، الثانوي 96.5 في المائة، والتعليم العالي 30.6 في المائة. أما فيما يخص معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار(من فئة 15 سنة وما فوق) 72.6 في المائة سنة 2011.[2]

[1] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **المرأة الجزائرية : واقع ومعطيات** ، مرجع سبق ذكره ، ص39 .

[2] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية 2011، مرجع سبق ذكره ، ص 163 .

الجدول رقم (7.1) : يوضح لنا النسب العامة للتعليم في الجزائر للبالغين 6 سنوات فأكثر حسب الجنس و المستوى التعليمي لسنة 2010

البيان		الإناث (%)	الذكور (%)	كلا الجنسين (%)
نسبة الإلمام بالقراءة لدى البالغين 10 سنوات فأكثر		70.6	84.1	77.4
نسبة الأمية لدى البالغين 10 سنوات فأكثر		29.0	15.6	22.3
التركيبة النسبية للسكان المقيمين من الأسر العادية والجماعية البالغين 6 سنوات فأكثر حسب المستوى التعليمي	غير مسجل	0.7	0.7	0.7
	جامعي	8.0	7.2	7.6
	ثانوي	15.3	16.5	15.9
	متوسط	23.4	31.9	27.7
	ابتدائي	24.1	26.9	25.5
	يقرأ/يكتب	0.1	0.1	0.1
	بدون تعليم	28.3	16.7	22.4

المصدر: ترجمة وترتيب الطالبة بالاعتماد على

Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques** : Education , 02-03-2012 , http://www.**ons**.dz/_Education_html , p (1-6).

تبين لنا نتائج الجدول رقم (7.1) ارتفاع نسب الأفراد الملمين بالقراءة البالغين 10 سنوات فأكثر مما يؤشر على انخفاض نسب الأمية في الجزائر وهذا بالنسبة لكلا الجنسين، بينما يظهر التفاوت في نسب التعليم بين الجنسين من خلال المستويات التعليمية لكل منهما، إذ احتلت الإناث النسبة الأعلى في المستوى الجامعي مما يبين لنا بان الجزائر تمتلك طاقة نسوية مثقفة وواعية لدورها في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، بينما في باقي المستويات كانت نسب الذكور هي الأعلى.

2- المرأة والصحة:

في إطار إصلاح المنظومة الصحية، عرف قطاع الصحة منجزات هامة كوضع و إعمال سياسات وبرامج مناسبة كسياسة السكان وبرامج الصحة الإنجابية والخريطة الصحية الجديدة وإستراتيجية النوع الاجتماعي، حققت نتائج معتبرة في مجال صحة الأمومة والأمراض المعدية ووفيات الأمهات والأطفال والتكفل بالأشخاص المسنين الذين يستفيدون من الخدمات المجانية بما فيها الدواء.

وقد سمح وجود مستخدمي موظفي الصحة من الجنسين وبرامج حماية الأمومة والطفولة واعتماد سياسة الصحة الجوارية وتكثيف البنية القاعدية للصحة العمومية، بتدعيم الخدمات في هذا المجال.[1]

[1] برنامج تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المنطقة الأورومتوسطية ، مرجع سبق ذكره ، ص 21 .

الجدول رقم (8.1) : يوضح تطورات معدل الوفيات حسب الجنس(بالنسبة لألف مولود حي) سنة 2010

السنة / الجنس	2006	2007	2008	2009	2010
الذكور (%)	28.3	27.9	26.9	26.6	25.2
الإناث (%)	25.3	24.4	23.9	22.9	22.2
كلا الجنسين (%)	26.9	26.2	25.5	24.8	23.7

المصدر:

Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques :** Sante , 02-03-2012 , http://www.**ons**.dz/_Sante_html , tableau 2

من خلال النسب المشار إليها في الجدول السابق يتضح لنا جليا التحسن في المستويات الصحية لكلا الجنسين، حيث نلاحظ التناقص المستمر في معدلات الوفيات بين سنة و أخرى إذ يمكننا تقديره بـ 1.3 في المائة تقريبا، إذ سينعكس هذا التطور الحاصل في المجال الصحي بالدرجة الأولى على الأم و الطفل و يشعرها بنوع من الاهتمام بأوضاعها و يجعلها تحس بقيمة دورها الاجتماعي والاقتصادي.

3- المشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر :

تحظى المساهمة الاقتصادية للنساء في الجزائر باهتمام خاص في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ذلك أنها تساهم في تقليص مستوى الفقر و تسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة بكيفية مباشرة في النمو الاقتصادي. وتواصل الجزائر تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، من أجل التخلص من أي نوع من أنواع التمييز بين الجنسين.

3-1- مستويات العمل النسوي في الجزائر :

بلغت نسبة السكان النشطين عام 2011 ما يقارب 10812000 نسمة. 1822000نسمة نساء 8990 رجال وقد ارتفعت نسبة النساء النشطات بشكل كبير خاصة خلال الفترة الأخيرة مقارنة بسنوات سابقة وقد كان النمو المحقق في مجال التعليم بالنسبة للإناث، اثر واضح على تزايد نصيبهن في مجال التشغيل. فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال، تبين بان قوة العمل المستخدمة حاليا 9735000 نسمة أي ما يعادل 27.2 في المائة، حيث احتلت النساء العاملات 15.1 في المائة من النسبة الإجمالية أي 1474000 نسمة. بلغ معدل النشاط الاقتصادي في الجزائر 41.7 في المائة (68.9 ذكور و14.2 إناث). إن هيكل العمالة يوضح بان قطاع التجارة والخدمات يمتص أكثر من نصف فرص العمل، حيث بلغت النسبة في هذا القطاع 55.2 في المائة، تليها البناء 19.4 في المائة، الصناعة 13.7 في المائة، في الأخير الزراعة 11.7 في المائة.[1]

[1] Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques : EMPLOI & CHOMAGE AU 4éme TRIMESTRE 2010**, 02-03-2012 , http://www.**ons**.dz/_Emploi_et_chomage_html , p 1 .

الجدول رقم (9.1): يوضح هيكل العمالة النشطة في الجزائر حسب المنطقة الجغرافية و الجنس وقطاع النشاط والقطاع القانوني سنة 2010

هيكل العمالة حسب قطاع النشاط والقطاع القانوني	الحضر (%)			الريف (%)			المجموع (%)		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
معدلات النشاط الاقتصادي	67.5	16.3	41.9	71.5	9.9	41.3	68.9	14.2	41.7
قطاع الزراعة	5.1	1.7	4.5	25.5	21.8	25.1	12.6	6.5	11.7
قطاع الصناعة	12.9	26.7	15.3	8.3	32.2	10.8	11.2	28.0	13.7
قطاع البناء	21.2	1.8	17.8	24.7	1.5	22.3	22.5	1.7	19.4
قطاع التجارة والخدمات	60.8	69.8	62.4	41.4	44.5	41.8	53.7	63.8	55.2
القطاع العام	35.1	51.5	38.0	27.6	27.2	27.6	32.3	45.8	34.4
القطاع الخاص المختلط	64.9	48.5	62.0	72.4	72.8	72.4	67.7	54.2	65.6

المصدر: ترجمة وترتيب الطالبة بالاعتماد على

Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques : EMPLOI & CHOMAGE AU 4éme TRIMESTRE 2010**, 02-03-2012 , http://www.**ons**.dz/_Emploi_et_chomage_html , p(2-5).

يظهر لنا من خلال الجدول بأنه من أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية، هي ارتفاع نسبة النساء العاملات في القطاع العام إذ بلغت 45.8 في المائة فلطالما تميزت المرأة الجزائرية في قطاع التعليم والتربية و المحامات والطب. و يظهر هذا في المناطق الحضرية أكثر أما في المناطق الريفية فتظهر الإحصائيات ارتفاع نسب عمل النساء في القطاع الخاص بـ72.8 في المائة مقارنة بالقطاع العام أين بلغت نسب مشاركتهن بـ27.2 في المائة وهذا راجع لممارسة نساء المناطق الريفية لأنشطتهن بكثرة في قطاع الزراعة والصناعات الحرفية والنسيج.

لكن تبقى نسب مساهمة النساء في النشاط منخفضة جدا أين بلغت 14.2 في المائة مقارنة بنسبة الرجال والتي قدرت بـ 68.9 في المائة، مما يثبت لنا بان المرأة لا تزال متأخرة في سوق العمل و بالتحديد في مجال الأعمال الخاصة.

3-2- مستويات البطالة في الجزائر:

حددت نسبة البطلة الإجمالية في الجزائر لعام 2011 بـ10.0 في المائة أي ما يعادل 1076000 نسمة، حيث بلغ معدل البطالة لدى الرجال 8.1 في المائة، والنساء19.1 في المائة. علاوة على ذلك شملت نسب البطالة السالفة الذكر العديد من خريجي الجامعات حيث تشير الإحصائيات إلى أن معدل البطالة لدى الأفراد غير الحاصلين على شهادات جامعية هو 7.3 في المائة مقارنة بمعدل بطالة الأفراد الحاملين لشهادات التعليم العالي التي وصلت لـ21.4 في المائة منها 11.1 ذكور، و33.6 في المائة نساء.[1]

إذ يمكننا إيضاح النسب المرتفعة لكل من معدلات النشاط الاقتصادي ، و التشغيل ، و البطالة حسب الجنس و المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها في الجدول رقم (10.1) .

[1] Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques : EMPLOI & CHOMAGE,** Op.Cit, p 1

الجدول رقم (10.1) : يوضح معدلات النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها لسنة 2010

البيان	معدلات النشاط الاقتصادي			معدلات العمالة المشغلة			معدلات البطالة		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
المستوى التعليمي	(%)			(%)			(%)		
بدون تعليم	50.0	5.8	21.7	49.1	5.7	21.3	1.7	2.7	1.9
ابتدائي	78.8	9.3	46.2	72.9	8.6	42.7	7.5	8.0	7.6
متوسط	74.9	11.5	49.7	67.0	10.1	44.4	10.5	12.8	10.7
ثانوي	68.9	17.7	44.4	64.1	14.7	40.4	7.0	17.2	8.9
تعليم عالي	61.1	39.9	49.7	54.7	26.6	39.6	10.4	33.3	20.3
حاملي الشهادات									
بدون أي شهادة	63.9	7.3	34.9	59.3	6.8	32.4	7.2	7.7	7.3
شهادة تكوين مهني	89.8	41.3	72.2	80.3	33.0	63.1	10.5	20.2	12.5
شهادة تعليم عالي	87.3	68.3	77.5	77.6	45.4	60.9	11.1	33.6	21.4
المجموع	68.9	14.2	41.7	63.3	11.5	37.6	8.1	19.1	10.0
معدلات البطالة لحاملي الشهادات التعليم العالي حسب التخصص (%)									
أدب وفن							14.7	34.4	27.3
علوم اجتماعية ، علوم تجارية و قانون							14.0	43.7	28.7
العلوم (علوم الكون و الأرض ، علوم فيزيائية،رياضيات،إحصاء و إعلام آلي)							9.8	28.6	18.1
هندسة،الصناعات التحويلية و الإنتاجية (مهندس،معماري)							9.4	39.7	14.8
الصحة، الحماية الاجتماعية							1.6	5.9	3.8
تخصصات أخرى							11.4	17.3	13.4
المجموع							11.1	33.6	21.4

المصدر: ترجمة و ترتيب الطالبة بالاعتماد على

Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques : EMPLOI & CHOMAGE AU 4éme TRIMESTRE 2010**, Op.Cit, p(5-9)

تشير البيانات في الجدول أعلاه بان الجزائر تمتلك قوة اقتصادية نشطة من كلا الجنسين تتمتع بمستوى تعليمي عالي لان 77.5 في المائة لديهم شهادات جامعية بينما 72.2 حاصلين على شهادات تكوين مهني، لكن المشكل يكمن في كون أن نسب البطالة مست هذه الفئة بالذات إذ وصلت معدلات البطالة أعلاها عند حاملي شهادات التكوين المهني بـ12.5 في المائة وحاملي الشهادات الجامعية بـ21.4 في المائة أين سجلت اعلي المستويات من البطالة في فئة خريجي الجامعات من تخصصات أدبية وعلوم اجتماعية لان طبيعة تخصصهم تفرض عليهم البحث عن عمل في القطاع الحكومي إذ من الصعب عليهم القيام بتأسيس مشروع خاص مقارنة بخريجي التخصصات العلمية أو خريجي كليات التجارة و إدارة الأعمال، أما نسب البطالة التي مست الأفراد من ذوي التحصيل العلمي الثانوي والمتوسط والابتدائي فقد كانت منخفضة نسبيا مقارنة بسابقاتها إذ كانت مرتفعة أكثر لدى فئة الإناث.

خلاصة الفصل الأول:

أردنا من خلال هذا الفصل تبسيط مختلف الأسس النظرية والمفاهيم المرتبطة بموضوع التمكين من جانبه الاقتصادي، وربطه بقضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في العالم العربي عامة والجزائر خاصة، فارتأينا أن نعالج موضوع هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث، فكانت البداية من التعرف على معنى مصطلح التمكين في البعض من المقاربات العربية والغربية حيث ركزنا على توضيح مفهوم التمكين الاقتصادي وهذا ما شمله المبحث الأول، إذ توصلنا إلى القول بأن : التمكين هو مفهوم معاصر يهتم في جوهره بالعنصر البشري محركه الأساسي القوة والرغبة الذاتية في التغيير.

ومن هنا كانت انطلاقة المبحث الثاني والثالث إذ وضحنا من خلالهما مؤشرات تمكين المرأة على الصعيد العربي والوطني من خلال تعداد أدوار ومهام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المناهضة لحقوق المرأة، ومنه بنينا تصور حول أهمية المدخل الاقتصادي في معالجة قضية تمكين المرأة أو تهميشها، وتعجيزها، وإفقارها اقتصاديا في الوطن العربي على العموم والجزائر بوجه خاص. فاعتمدنا في الشطر الثاني من المبحث الثاني على ما قدمته البيانات الإحصائية للتقارير العالمية والإقليمية من أجل الخروج باستنتاجات مفادها بان مختلف البلدان العربية تولي اهتماما بالغا من ذي قبل بقضايا المرأة والمساواة بين الجنسين على الصعيد التعليمي والصحي، وسياسات التوظيف والأجور وزيادة مشاركتها في القوى العاملة والنشاط الاقتصادي وتوليها للمناصب القيادية، كما بينا العراقيل التي تحد من مشاركة المرأة العربية في الحياة الاقتصادية وحاولنا إيضاح السبل الكفيلة لمواجهة هذه العراقيل وتعزيز مشاركتها في مجال إنشاء المشاريع الصغيرة الخاصة بها.

أما في الشطر الثاني من المبحث الثالث فحاولنا التعرف على واقع تمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر فاعتمدنا على التقارير الوطنية للتأكد من ذلك، فخلصنا إلى أن الجزائر استطاعت المضي قدما فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين وذلك من خلال الجهود المبذولة من طرف الدولة والأطراف المعنية بذلك، فلقد عرفت مستويات التعليم ارتفاعا ملحوظا مقارنة بالسنوات الماضيـــة، وكذلك تحسنت المستويات الصحية للمرأة و الطفل، لكن يبقى العجز على مستوى المساهمة في النشـاط الاقتصـادي والقوى العاملة، خاصة في مجال الاستثمار الخاص.

لذا لا يسعنا سوى القول بان مساهمة المرأة في سوق العمل أصبحت واقعا يتوجب التعايش معه وسعيا لتمكينها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي والرفع من نسب مشاركتها في النشاط الاقتصادي وجعلها شريك في عملية التنمية الاقتصادية، كان لابد لنا من البحث عن الطريقة التي نستطيع من خلالها الوصول إلى ذلك، فارتأينا أن نركز على البحث في أسباب ضعف مشاركة المرأة في القطاع الخاص وبالتحديد الأعمال المقاولاتية علنا نجد في ذلك السبل الذي من خلاله يتحقق تمكين المرأة اقتصاديا.

تمهيـــــد :

لم تعد المرأة بصفة عامة والمرأة العربية بصفة خاصة غائبة عن المساهمة في عملية التنمية، ولم تكتف بالأدوار التقليدية التي اعتادت الظهور فيها والتميز من خلالها، إذ برهنت على قدراتها في التسيير و القيادة وتحمل مسؤوليات خارج بيئتها في المجال الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، مواجهة بذلك شتى الصعوبات و العراقيل مثبتة ذاتها كفرد مساهم وشريك جديد في عملية التنمية الاقتصادية لها نفس التأثير حالها حال الرجل، مع زيادة اهتمام اغلب دول العالم بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع الاستثمار فيه أتيحت للمرأة فرصة لتبحث من خلالها عن أشكال مختلفة من العمل توفر لها طموحاتها فولجت المرأة إلى عالم المقاولة الصغيرة كصاحبة عمل و مسيرة مشروع لها خصائص وسمات تؤهلها للتميز والنجاح.

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل ضبط مفهوم المقاولاتية والمقاول فيما يخص مجال دراستنا، من أجل إسقاطه على المرأة، ومن ثم سنحاول إيضاح الخصوصية التي تتمتع بها المشاريع الصغيرة والمتوسطة مما تجعلها بصيص الأمل الذي انتظرته المرأة لإبراز دورها الاجتماعي والاقتصادي، وفي الأخير سنحاول لمس واقع المقاولة النسوية في الجزائر من خلال رصدنا لأهم الآليات وأجهزة الدعم الحكومية وغير الحكومية المسؤولة على النهوض بشؤون المرأة المقاولة في الجزائر وصولا إلى العراقيل التي تهدد من سير هذا النوع من المقاولات بغية إيجاد حلول وتوقع آفاق مستقبلية.

المبحث الأول :
المقاولاتية على أساس النوع الاجتماعي

نسعى من خلال هذا المبحث إلى التعريف بمفهوم المقاولاتية والمقاول من أجل استنتاج تعريف مبسط وواضح للمقاولة النسوية، والذي سيتم استخدامه في باقي المباحث، مما يضبط الدراسة بشكل أكبر و يسهل علينا الوصول إلى الاستنتاجات، فارتأينا أن يكون ذلك حسب التسلسل التالي :

المطلب الأول : مفهوم المقاولاتية و التعاريف ذات العلاقة بها

لا يختلف مفهوم المقاولة عن غيره من المفاهيم الاقتصادية والإدارية التقليدية أو الحديثة التي تتفاوت الآراء والتعاريف حولها، إذ يمكننا القول بأن المقاولة تعتبر في الوقت الراهن من بين المجالات البحثية الهامة[1]، مما استوجب علينا جمع مجموعة من التعاريف المرتبطة بالمقاولة التي تتفاوت بين الضيق و الاتساع بغية توضيح هذا المفهوم، والتي نوردها فيما يلي :

1- تعريف المقاولاتية :

تعددت التعاريف ذات الصلة بمفهوم المقاولاتية إلا أنها متقاربة من حيث المعنى العام والمحتوى، ونذكر من بين أهمها التعريفات التالي :

1-1- التعريف الأول:

يتعلق هذا التعريف بالتطور التاريخي لمفهوم المقاولة والذي ظهر أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ اخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية. إذ بقي هذا المفهوم متداولا في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أين دخل مفهوم المقاولة إلى النشطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاولة على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة، مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة.[2]

ركز هذا التعريف على إبراز الهدف من إنشاء المقاولة والذي يتمثل في ضرورة تحقيق المكاسب الاقتصادية والنمو والتي عبر عنها بضمان النجاح، لكن الملاحظ أن مفهوم المخاطرة بقي ملازما لمفهوم المقاولة.

[1] سلامي منيرة ، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر** ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2008 ، ص3.

[2] أحمد مروة، برهم نسيم ، **الريادة و إدارة المشروعات** ، بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2007. ،ص7.

1-2- التعريف الثاني:

المقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم و إدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة. بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.[1]

ركز التعريف السابق على إبراز صفات ومزايا مفهوم المقاولاتية ، والتي يمكن حصرها في الآتي:[2]

- ✓ تعتبر المقاولة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله؛
- ✓ المقاولة هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع؛
- ✓ المقاولة عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية والقدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغير؛
- ✓ المقاولة تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات؛
- ✓ إن المقاولة هي نهج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من اجل انجاز عمل مقاولاتي خاص به.

1-3- التعريف الثالث :

وفي نفس السياق الذي ينظر إلى المقاولة من جانب الإبداع والتجديد والذي يعطي بعدا جديدا لمفهوم المقاولة والمقاول، يمكن تعريف المقاولة بـ :

"المقاولة هي حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد و ذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة".[3]

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن التعريف الأخير هو أوضح وأشمل تعريف لمفهوم المقاولة إذ يجمع مابين الفرصة، والمخاطرة عن طريق اغتنام هذه الفرصة، ثم الإبداع من اجل ضمان النجاح.

[1] النجار جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، **الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة** ، الطبعة الثانية ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ،2008، ص 7.
[2] المرجع السابق ، ص 8 .
[3] سلامي منيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 5.

2- مفهوم المقاول :

نظرا لتعدد تعاريف مفهوم المقاولة انعكس ذلك بالضرورة على مفهوم المقاول باعتباره الشخص الممارس للعمل المقاولاتي، إذ يمكننا إبراز أهم هذه التعاريف فيما يلي :

2-1- التعريف الأول :

المقاول حسب Mark Casson : هو شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد النادرة والتعامل معها من اجل الوصول إلى أهدافه.[1]

2-2- التعريف الثاني :

أما Joseph Schmpeter فقدم بعدا جديدا لمفهوم المقاول والمقاوَلة، فقد ربط المقاول بالشخص المبدع والمبتكر والمجدد فهو كل من يستطيع : إنتاج منتج جديد، استحداث أسلوب إنتاج جديد، فتح منفذ جديد للسوق، إكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية، تنظيم جديد للإنتاج.[2]

2-3- التعريف الثالث :

ينظر هذا التعريف للمقاول على أنه شخص يمكن تمييزه من خلال الخصائص التالية : منظم للمشروع ولأرباحه (صاحب عمله)، يحب المخاطرة (مغامر)، منتهز للفرص ومبتكر.[3]

2-4- التعريف الرابع :

المقاول هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو.[4]

ركزت أغلب التعاريف التي أوردناها سابقا على مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية التي يتميز بها بعض الأشخاص منها الفطري ومنها المكتسب فتمنحهم صفة المقاول.

---

[1] Émile- Michel HERNANDEZ , Luc MARCO , **Entrepreneur et Décision de l'intention à l'acte** , ESKA , Paris , 2006 , P15.

[2] أحمد مروة ، برهم نسيم، مرجع سبق ذكره ، ص(8،9).

[3] Rachid BOUKSANI , Amina MEZIANE , L'ETUDE DES FACTEURS MOTIVANTS LES ENTREPRENEURS A CREER LEURS ENTREPRISES EN ALGERIE, **Les journées internationales sur l'entreprenariat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles**, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011,p 5.

[4] الشيخ فؤاد نجيب ، ملحم يحي و العكاليك وجدان محمد ، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن : سمات وخصائص ، **المجلة الاردنية في إدارة الأعمال** ، الأردن ، المجلد 5، العدد 4 ، 20 /07/ 2009 ، ص 498 .

3- تأنيث مفهوم المقاول :

انطلاقا من المعنى المتداول لمفهوم المقاول والذي يعتبر كل شخص منشىء، متعهد، مؤسس، صاحب عمل يمكن أن يكون مقاول. [1] شرط أن تتوفر فيه بعض السمات الشخصية والمؤسسية، إذ ينطبق ذلك على النساء والرجال على حد سواء.

و بناءا على ما سبق ذكره من تعاريف حول مفهوم المقاولة والمقاول يمكننا القول أن مفهوم المرأة المقاولة قد لا يبتعد عن أحد هذه التعاريف والتي سنذكرها فيما يلي :

3-1- التعريف الأول :

يمكن تعريف المرأة المقاولة بأنها : هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا ،كما تساهم في تسييرها الجاري.[2]

يتفق هذا التعريف مع المعنى المتداول لمفهوم المقاول، كما يبين لنا بان المرأة الراغبة في خوض مجال المقاولة تنطبق عليها نفس الخطوات التي تنطبق على الرجل تماما.

3-2- التعريف الثاني :

أما هذا التعريف فينظر للمرأة المقاولة على أنها تلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة ، واثقة من قدراتها وإمكانيتها ،هدفها النجاح و التفوق.[3]

أعطى هذا التعريف الأولوية للخصائص والسمات الشخصية والمؤسسية التي تمتاز بها المرأة المقاولة بغية تحقيق ما تصبو إليه مستقبلا.

كما يمكننا القول بأن كلمة مقاوِلَة تشمل كل من الآتي :[4]

- الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولاتية؛
- كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاوَلة (مؤسسة) لحسابها الخاص؛
- كل امرأة أنشأت مقاوَلة بطريقة مبتكرة ومبدعة.

و كنتيجة لما سبق ذكره لا يسعنا سوى القول بأن كل شخص سواء كان ذكر أو أنثى ينشىء و يمتلك مؤسسة لحسابه الخاص وتتوفر فيه مجموعة من الخصائص يمكن اعتباره مقاول (ة).

---

[1] شلوف فريدة ، المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2009، ص 11.

[2] سلامي منيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص36.

[3] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 12.

[4] Dif Aicha , **L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran** , mémoire de magister , université d'Oran Es-senia , Oran , 2010 , p17.

4- خصائص و سمات المقاول (ة) :

استنادا إلى التعاريف الخاصة بمفهوم المقاوَلة والمقاوِل (ة) يمكننا إبراز أهم الخصائص والسلوكات المرتبطة بهذه المفاهيم في الجدول التالي :

الجدول رقم (1.2) : يوضح خصائص المقاوِل (ة) و أهم السلوكات المقاولاتية المرتبطة به (ها)

الخصائص	أهم السلوكات المقاولاتية
الثقة بالنفس	- الاعتزاز بالقدرات والمهارات الذاتية - مستقل (ة) - متفائل (ة)
إرادة واضحة	- عنيد (ة) و محافظ (ة) - حازم (ة)
التركيز على إتمام المهام أو الوصول إلى النتائج المرغوب فيها	- الاهتمام بالنجاح - مجدد (ة) ، حركي (ة) ، لديه (ها) طاقة - أخذ المبادرة
القبول بالمخاطرة	- الأخذ بالمخاطر المحسوبة من قبل - روح التحدي
مستعد (ة) للقيادة	- الاتصال الجيد - مؤصِّل (ة) جيد (ة) للمعلومات - قدرة جيدة للاتصال مع الآخرين - متيقظ (ة) للمخاطر والتهديدات - الاهتمام بالآخرين - الاهتمام بتطوير قدرات الآخرين
الإبداع ، الابتكار	- مبتكر (ة) ، خلاق (ة) ، لين (ة) و منفتح (ة) - ماهر (ة) - التفاعل السريع والسهل
الاهتمام بالمستقبل	- متبصر (ة) ، حالم (ة) ، حدسي (ة)

المصدر : Rachid BOUKSANI , Amina MEZIANE ,Op.Cit ,p 7,8 .

بتصرف من الطالبة

من خلال الجدول السابق الذي يظهر لنا الأبعاد الشخصية وأهم السلوكات المقاولاتية المرتبط بها، يمكننا القول بأن هذه الأبعاد والسلوكات المقاولاتية لا ترتبط بنوع الجنس ذكر أو أنثى بل ترتبط بمدى توفرها في الشخص.

المطلب الثاني : الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة المقاولة

أصبح من الضروري بنا التأكيد على أن المرأة المقاولة هي الشريك الجديد في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، لدى سنحاول إبراز ذلك من خلال إلقاء لمحة عن الدوافع والحوافز التي كانت الممر التمهيدي لولوج النساء إلى عالم المقاولاتية، بغية إلغاء أو محاولة تصحيح التصورات والأفكار التي ترى بان نجاح المرأة يكون إلا من خلال أداءها لدورها النمطي كفرد يهتم بأمور الأسرة أو كأم و ربة بيت، وبأن المشاريع المملوكة والمسيرة من قبل النساء لا تساهم في عملية التنمية بنفس القدر الذي تساهم به نظيراتها من المشاريع المملوكة والمسيرة من طرف الرجال.

1- دوافع ممارسة المرأة للأعمال المقاولاتية :

لقد أسهب الباحثين في تحديد الأسباب والدوافع التي دعت المرأة للتوجه نحو المقاولاتية والعمل الحر، وترك العمل بأجر في المؤسسات التي كانت تعمل بها. وبغية تحديد هذه الأسباب ومعرفة ما إذا كانت تختلف من امرأة إلى أخرى، وما إذا كان لنوع الجنس تأثير في ترتيب هذه الدوافع، إذ حاولنا جمع أهم ما جاء في هذا السياق وفقا للآتي :

هناك من يرى بأن دوافع ممارسة المرأة للعمل المقاولاتي لا تخرج من إطار ثلاث أهداف : اجتماعي ، اقتصادي ، ذاتي إذ يشمل كل هدف مجموعة من الحاجات الجزئية المرتبطة به والتي نوردها فيما يلي :[1]

الهدف الاجتماعي: و الذي يتمثل في :

- إدراك حاجة المجتمع الضيق إلى سلع غير موجودة؛
- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع؛
- رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها؛
- تحقيق الأمان الوظيفي؛
- خلق مناصب شغل جديدة؛
- الحفاظ على اسم العائلة؛
- تحقيق مركز اجتماعي.

الهدف الاقتصادي:

- ينشئ الفرد مقاولة عادة من اجل تحقيق الربح النقدي، ذلك انه السبيل الوحيد لتحسين المكانة الاجتماعية والاقتصادية.

الهدف الذاتي:

- إن إنشاء الفرد لمقاولة خاصة به يسمح بإبراز طاقاته وطموحاته، وهذا يعتمد على مدى نجاح واستمرارية هذا النشاط، وبالتالي لم يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص وثقته بقدراته، حيث يحظى الفرد بعد تأسيس مقاولته الخاصة بفرصة الانتقال من مرؤوس إلى رئيس ومالك ومسير، مما يجعله

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص(57،56) .

يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكه في الوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برمجة وتخطيط وقتهم وفق ما يخدم مشاريعهم الخاصة.

لكن في دراسة أخرى تقسم الحوافز التي تدفع المرأة للمقاولة بطريقة مختلفة عن سابقتها إلى حوافز مهنية، حوافز شخصية، حوافز تقنية و حوافز تجارية، حوافز شخصية وعائلية، سنذكرها في الآتي :[1]

- **الحوافز المهنية :**

تظهر هذه الحوافز جليا لدى الموظفين والإطارات الراغبين في تغيير نشاطهم السابق، لكن تبقى هذه الحوافز غير ظاهرة بكثرة لدى النساء لأنهن غالبا ما يرغبن في مزاولة نشاط مقاولاتي كمسار مهني ثاني وهن يملكن عمل آخر، نظرا لارتباطهن بمهام و مسؤوليات عائلية.

- **الحوافز المالية :**

ترغب أي امرأة بالحصول على مصدر دخل وخاصة من كانت تحمل شهادة تعليمية تؤهلها لشغل وظيفة مناسبة، فقد تقضي النساء الحاملات لشهادات فترات طويلة في البطالة، مما يجعلهن يتوجهن إلى الأعمال المقاولاتية بسبب تحقيق دخل تلبي به متطلباتها.

- **الحوافز التقنية و التجارية :**

تخص هذه الحوافز صاحبات المشاريع الخبيرات في مجال عملهن، واللواتي يطمحن إلى التطوير والتجديد وفي منتجات مشاريعهن طرق عملهن، أو يرغبن في اقتحام أسواق جديدة، مما يجعلهن يفكرن في التوجه إلى الاستثمار في قطاعات أكثر نمو.

- **الحوافز الشخصية و العائلية** : تضم هذه الحوافز الرغبة في تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، حب التحرر والاستقلالية الذاتية، التضامن، تكوين شبكة علاقات.

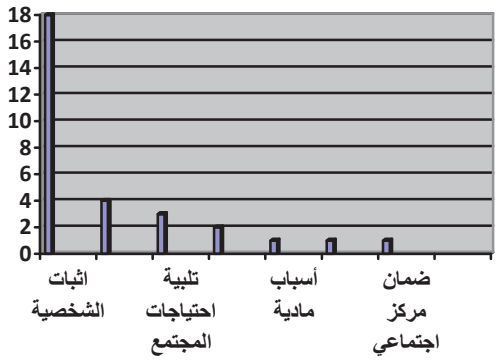
وفي دراسة إحصائية أجريت على عينة من ربات الأعمال في دول الخليج العربي، تبين منها أن دوافع ترك المرأة لعملها في المؤسسات العمومية والخاصة بأجر وإقدامها على إنشاء مشروعها الخاص تمثلت في 60 في المائة إثبات الشخصية، 19 في المائة تلبية متطلبات شخصية،13.3 في المائة تلبية احتياجات المجتمع من عمل،6.7 في المائة تطبيق المهارات المكتسبة من العمل السابق أو من التحصيل العلمي، وكان آخر اهتماماتها 3.3 في المائة أسباب مادية ودخل إضافي للأسرة وضمان مركز اجتماعي.[2]

[1] سلامي منيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 50 .

[2] العجيلي عبد ذياب، ورقة عمل بعنوان: اثر التكنولوجيا في تنمية مهارات المرأة في دول الخليج العربي ، مقدمة في :منتدى الرياض الاقتصادي **الرابع المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني** ،الدوحة ، قطر ، مارس 2008،ص91.

و الشكل التالي يبرز لنا التوزيع التكراري لهذه الدوافع حسب أولويتها بالنسبة للعينة التي أجريت عليها الدراسة .

الشكل رقم (1.2) : يوضح دوافع تأسيس المرأة لمشروعها الخاص



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على عبد ذياب العجيلي، مرجع سبق ذكره ،ص 91.

تشير هذه الإحصائيات الموضحة في الشكل رقم (1.2)، إلى قلة وعي بعض النساء العاملات حيث تندفعن نحوى إثبات الشخصية و تهملن دورهن كأفراد منتجات ومساهمات في بناء المجتمع.

و في دراسة ميدانية أخرى شملت عينة من النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية وقيادية عليا في القطاعين العام والخاص توصلت إلى أن دوافع و بواعث المرأة و الرجل السلوكية لتولي المناصب القيادية على اختلاف، وبينت ذلك في النقاط التالية :[1]

- القوة و السلطة هي الدافع الأول للرجل ويكون تحقيق الذات وكسب الإحترام وتقدير الآخرين هو المحرك الأول للمرأة القائد؛
- يتمثل دافع الرجل السلوكي في شكل مردود مادي أما المرأة فيأخذ مردودها شكل نفسي ومعنوي؛
- لا تختلف المرأة عن الرجل فيما يتعلق بتحسين مستوى المعيشة أولا وتحقيق الذات ثانيا؛
- يشبع المجتمع حاجة الرجل في تحقيق الذات بسهولة على عكس المرأة وعليه يتسم الدافع السلوكي للمرأة بطابع معنوي؛
- بالرغم من أولوية تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة فإنها تركز على تحقيق وإشباع الدافع المتعلق بتحفيز الذات؛
- تعتبر الحاجة إلى كسب احترام وتقدير الآخرين والذات المحرك الأساسي لعمل المرأة ثم يلي ذلك الدافع الاجتماعي من خلال كسب وتطوير علاقات إنسانية؛
- تشكل الحاجة إلى الانجاز الدافع الأول لعمل المرأة في مشروعها ولكن لا يجب إغفال أهمية الدافع المادي والذي يعكس حجم التقدير و الربح لانجاز المرأة؛
- تشكل الرغبة في تبؤ المناصب القيادية الدافع الرئيسي للرجل ويكون تحقيق الذات والتقدير دافع المرأة القائد للعمل وإنجاح مشاريعها.

[1] العالي إبتهاج أحمد، ورقة عمل حول : المرأة القائد و الدوافع السلوكية : تقرير ذاتي ، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الرابع **المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني** ،الدوحة ، قطر ، مارس 2008 ،ص (128،129).

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة يمكننا القول بأن دوافع المرأة لتولي العمل القيادي تنبع من الحاجة لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام، ويكون تحقيق الإشباع المادي الشخصي من آخر اهتماماتها على عكس الرجل.

و هناك من يرى و في نفس السياق بأن أسباب ودوافع إنشاء أي امرأة لمقاولتها الخاصة لا تخرج من حيز الدوافع التالية :[1]

- الشعور بالإحباط والخروج من البطالة؛
- عدم رضا النساء عن عمليات الترقية في العمل وبطئها؛
- البحث عن الاستقلالية؛
- الحاجة للوصول أو الانجاز وتحقيق الذات؛
- كسر الحاجز الذي يحول دون وصول المرأة للإدارات العليا؛
- دعم أسرهن ماديا و إيجاد مصدر دخل خاص بها.

من خلال هذه الأسباب والدوافع والتي تتشابه تقريبا في اغلب الدراسات التي اطلعنا عليها، لكن الفرق بينها يمكن أن يظهر من خلال المرحلة أو الوضع الذي تتواجد فيه المرأة حيث هناك من قسم هذه الدوافع على أساس المرأة التي يسبق لها العمل من قبل، أما البعض قسمها على أساس العاملات بأجر، بينما يوجد من قسمها على أساس النساء المقاولات اللواتي يرغبن في التغيير، حيث خلصنا من خلال مختلف هذه الدوافع إلى القول بأن الدافع الأول والأساسي الذي يحفز أغلب النساء للعمل المقاولاتي وتأسيس مشاريعهم الخاصة هو دافع اجتماعي عائلي، وتبقى الماديات من آخر اهتماماتها. إذ هذا لا ينفي وجود دوافع وحوافز أخرى تدفع المرأة لتأسيس مشروعها الخاص، حيث يبقى الفرق على مستوى ترتيب هذه الدوافع و الحوافز بالنسبة لكل فرد سواء كان رجل أو امرأة.

2- الفرق بين المقاولة النسوية والمقاولة الرجالية :

تشير إحدى الدراسات التي اطلعنا عليها إلى انه ليس هناك فروقات كبيرة بين المرأة المقاولة والرجل المقاول في الأبعاد الشخصية والممارسات والدوافع السلوكية التي يتميز بها المقاولون التي تتضمن : المبادرة، حب الاستقلالية، حب الانجاز، الإصرار على النجاح، الثقة في النفس، الميل للأخذ بالمخاطرة، الإبداع. لكن تبقى هناك فروقات قليلة بينهما في كيفية تسيير المشروع، فالمرأة المقاولة إذا ما قورنت مع الرجل المقاول من ناحية إدارة و تسيير أمور المشروع فنجد بان لديها قدرة على التكيف مع الظروف على نحو أكبر، وتفويض الصلاحيات للغير، كما تعتمد على التخطيط طويل الأجل، ولديها حس اجتماعي أكبر من الرجل.[2]

[1] عوض مبارك مجدي، **الريادة في الأعمال : المفاهيم و النماذج والمداخل العلمية** ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديث ، اربد ، الأردن ، 2009، ص(184،185).

[2] الشيخ فؤاد نجيب، ملحم يحي و العكاليك وجدان محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 500 .

كما تؤكد دراسة قام بها البنك الدولي بأنه لا يوجد فروقات كبيرة بين المشاريع التي تملكها وتسيرها المرأة والتي يملكها ويتولى تسييرها الرجال، إذ تم إجراء هذه الدراسة بغية إلغاء التصور الشائع بأن مؤسسات الأعمال والتجارة المملوكة من طرف النساء تكون في غالب الأحيان ذات حجم صغير، وأنها اقل تطورا وتعمل في اقتصاد الظل، حيث خلصت هذه الدراسة إلى نتائج رئيسية تبين لنا بان المشاريع التي تمتلكها النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مبنية على أسس ثابتة ومستقرة، لها إنتاجية عالية و تستخدم تكنولوجيا حديثة كما ترتبط بالأسواق العالمية مثلها مثل الشركات التي يديرها الرجال. أما على مستوى العمالة فالمقاولات النسوية تشتمل على بنية ضخمة من اليد العاملة المهنية ذات التكوين المتخصص.[1]

لكن هناك من يرى بأنه يمكننا التفريق بين المقاولة النسوية والرجالية من خلال الخصائص والمواصفات الشخصية للمقاول (ة) وخصائص المؤسسة مثل : السن، المستوى التعليمي، الخبرة في مجال النشاط، الخبرة في الأعمال الإدارية، الأصول التي ينحدر منها المقاول(ة)، مدى مساهمة المقاول(ة) في دخل الأسرة، طريقة بداية النشاط، مستوى الرضا، رقم الأعمال، عمر المشروع، عدد العمال وفترات تغيير العمال، رأسمال المشروع، حجم المبيعات...الخ .[2]

كما يلخص البعض الآخر كل ما سبق ذكره و يرى بأن الاختلاف بين المقاولة النسوية والمقاولة الرجالية يمكن أن يظهر من خلال ثلاث عناصر وهي الصفات الشخصية للمقاول (ة)، خصائص المؤسسة، طرق التسيير المتبعة، إذ يمكننا إبراز هذه الفروقات في الجدول التالي :

الجدول (2.2) : يوضح مميزات المقاولة النسوية مقارنة بالمقاولة الرجالية

صفات المرأة المقاولة مقارنة بالرجل المقاول	خصائص المؤسسات المسيرة من طرف المرأة مقارنة بالرجل	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
– اقل سنا؛ – تلتحق بالمقاولة بعد قضاء فترة طويلة من البطالة أو المكوث بالبيت أو مواجهة مشاكل في عملها السابق؛ – اقل كفاءة؛ – اقل خبرة في تسيير المؤسسات؛ – اقل خبرة في مجال النشاط؛ اقل كفاءة على المستوى المالي أو المقاولاتي .	– اقل سنا وحجما؛ – تمركز النشاط في القطاعات منخفضة النمو؛ – ليس فيها شركاء، – أطول بقاءا؛ – اقل نجاحا؛ – مردودية ونمو متماثل .	– تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي؛ – نمط تسييري مرن؛ – تشجيع المشاركة؛ – تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير؛ – لديها قدرات تفاوضية عالية؛ – تهتم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى؛ – أكثر حفاظا على الموارد و توفيرا .

المصدر:من إعداد الطالبة بالاعتماد على سلامي منيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص(37،38) .

[1] بلعربي عائشة، تقرير بعنوان :أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية ؟، المنتدى العربي حول:**الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل** ، الرباط ، المملكة المغربية ، 21-23 أكتوبر 2008 ، ص 14.

[2] Yves Robichaud , Egbert McGraw , **Analyse comparative entre l'entrepreneurship féminin et l'entrepreneurship masculin :le cas des entreprises de services et de détail chez les francophones du Nouveau-Brunswick** , Institut canadien de recherche sur le développement régional , Canada , Juin 2003 , p32.

من خلال الجدول السابق يمكننا استنتاج بأنه لا يوجد فروقات بين المرأة المقاولة والرجل المقاول من حيث الأبعاد الشخصية والدوافع السلوكية لأن هذه الأخيرة تعتبر خصائص ترتبط بمفهوم المقاولة ويجب أن تتوفر في كل فرد سواء كان رجل أو امرأة، بينما يبقى الفرق قائما على مستوى الخصائص الشخصية و طريقة تسيير المشروع.

3- المرأة العربية أساس التنمية الاجتماعية و الاقتصادية :

بالرغم من أننا لا نملك إحصائيات عن عدد النساء المقاولات في كل بلد عربي، إلا أن اطلاعنا على بعض الدراسات التي ناقشت موضوع الدور الاقتصادي للمرأة في بعض بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد أتاح لنا بعض المعلومات والتي يمكن أن نعدد من خلالها أهم خصائص المقاولات العربيات و مساهمتهن في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتي سيتم ذكرها كالتالي :

3-1- المرأة المقاولة في السعودية :

لقد ظهرت المرأة المقاولة في السعودية نتيجة للفرص المتاحة في هذه البيئة وليس لعامل الحاجة لأموال تغطي متطلبات معيشتها، وهذا لكون السعودية بلد غني بثرواته المختلفة، فالمرأة السعودية في غالب الأحيان لا يكون دافعها من إقامة مشروعها هو تحسين مستواها المعيشي بقدر ما تبحث عن فرصة لإثبات ذاتها و تحدي للرجل ومحاولة تغيير النظرة المجتمعية التقليدية للمرأة السعودية. فخلال سنة 2010 استطاعت أكثر من 300 سيدة أعمال في مختلف مناطق السعودية من إبراز دورها بالمساهمة في التنمية الاقتصادية لبلدها، كما يوجد 43 ألف سجل تجاري للسعوديات صاحبات المشاريع على مستوى السعودية ككل، و بالرغم من الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها المرأة السعودية في سوق العمل وعلى مستوى الدوائر الحكومية والبنوك استطاعت أن تبرز قدراتها في تسيير أعمالها المقاولاتية. إذ تزاول صاحبات الأعمال السعوديات نشاطهن من خلال مجموعة واسعة من المجالات حيث تظهرن بكثرة في مجال الأزياء و المجوهرات و الديكور ويتميزن في أداء عملهن كذلك.[1]

3-2- المرأة المقاولة في البحرين :

ظهرت المشاركة الفعلية للمرأة البحرينية في مجال المقاولة في مطلع الستينات القرن الماضي، فقد حققت عائدات النفط في تلك الفترة انتعاش اقتصادي مما انعكس إيجابا على تغيير أنماط الحياة الأسرية للأحسن، فزادت نسب تعليم المرأة وتطورت أفكارها وارتفعت نسب مشاركتها في سوق العمل و ظهرت كمقاولة إذ لم يكن دافعها من ممارسة الأعمال المقاولاتية هو تحقيق الذات بقدر ما يعود إلى الأسباب العائلية، لان جل الشركات البحرينية عائلية، فمهنة المقاولة تعتبر موروثة بين أفراد العائلة فالأب المقاول يؤثر على مهنة أبنائه وبناته، حيث يخلق فيهم روح المقاولة والنجاح في المشاريع. إذ أن معظم البحرينيات المقاولات ينحدرون من اسر مقاولين و ولدوا في بيئة مقاولاتية، مما يسهل عليهن عملية تسيير مشاريعهن فالأب البحريني المقاول الذي ليس له ابن مقاول تكون لديه بنت مقاولة تحمل المسؤولية من بعده.[2]

---

[1] التركي نورة صالح ، برازويل ريبيكا ، **صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص و التحديات و التطلعات** ، مركز السيدة خديجة بنت خويلد، جدة ، السعودية ، 2010 ، ص 22.

[2] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 37 .

3-3- المرأة المقاولة في الأردن :

استطاعت المرأة الأردنية تحقيق تقدم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، و يعود الفضل في ذلك إلى إسهامات القطاعات الحكومية بإصدار التشريعات ووضع سياسات وبرامج لتفعيل دور المرأة المقاولة الأردنية وتمكينها من انجاز أعمال تفوق تلك الأعمال التقليدية التي تحصر النساء في قطاعات محددة. حيث استجابت المرأة الأردنية للمشاركة الاقتصادية وتوجهت إلى الأعمال الحرة والمشاريع الصغيرة كمالكة ومسيرة تطمح إلى تحقيق مكانة في مجتمعها واستقلالية ودخل يلبي احتياجاتها المتزايدة، إذ يعبر قطاع الصناعة من أهم القطاعات التي تستقطب صاحبات الأعمال الأردنيات، حيث استطاعت المرأة الأردنية أن تقتحم هذا القطاع كمقاولة متميزة في صناعة الألبسة والأثاث، التطريز، المواد الغذائية، صناعة مواد التجميل، التغليف.[1]

3-4- المرأة المقاولة في مصر :

تعتبر المرأة المقاولة في مصر امرأة تبدأ من الصفر لتصل إلى القمة، إذ تعتمد اغلبهن على المصادر الذاتية أو الميراث أو الذهب الخاص أو مساعدات الزوج و العائلة، وهذا راجع لقلة الفرص أمام المصريات للاستفادة من قروض ومساعدات حكومية، لكن مع وجود عدة صعوبات في البيئة المصرية إلا أن جمعيات سيدات الأعمال المصريات والتي يصل عددها إلى 350 جمعية لها الفضل الكبير في مساندة المرأة المقاولة حيث قامت هذه الجمعيات بإنشاء مركز لتدريب الفتيات وتأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة، ومع هذا فالمرأة المصرية نادرا ما تقتحم مجال المقاولة بسبب الفقر و حب جمع المال، أما اللواتي يدخلن هذا المجال بحثا عن المكانة الاجتماعية فهن من الطبقة الثرية في مصر. [2]

3-5- المرأة المقاولة في تونس :

إن المحيط التونسي مناسب ومشجع للمقاولة النسوية لان البعض يرى بان المرأة التونسية قد تجاوزت قضية المساواة بين الجنسين إذ يدللون على ذلك بالتوازن الكبير في قضية منح الصفقات لرجال الأعمال وسيدات الأعمال،كما وصلت المرأة التونسية إلى مرحلة الشراكة في القضايا المهنية و العائلية. وحسب ما تم ذكره في موضوع المرأة المقاولة في تونس يبدو بأنها استطاعت اقتحام أغلبية القطاعات مثل الإلكترونيك و الكهرباء التقنية و الفندقة...، أما أهم المشاكل التي تعاني منها المقاولة التونسية تتمثل في صعوبة الحصول على التمويل البنكي وعدم الحصول على أسواق لصرف السلع كما تشكي من قلة استعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة في عملية التسيير المقاولاتي لارتفاع تكاليفها، وهي تقريبا نفس المشاكل التي تعاني منها اغلب النساء المقاولات في المغرب العربي.[3]

3-6- المرأة المقاولة في المغرب :

تأكد بعض الدراسات بان المرأة المقاولة في المغرب في تطور مستمر خاصة لما أصبحت تستفيد من المساعدات الأجنبية والدولية، مما وفر لها الاستفادة من الخبرات الأجنبية كما حصلت المرأة المغربية على برامج تكوينية من طرف جمعيات اسبانية وصندوق الأمم المتحدة الخاص بدعم المرأة، إذ يعود الفضل في هذا للمساعدة التي تقدمها الجمعية المغربية للمقاولات التي تبحث عن آفاق جديدة لتطوير وإظهار المرأة المقاولة المغربية للعالم أجمع وتعزيز قدراتها التنافسية و تنشر الروح المقاولاتية لديها، كما تعمل

[1] الشيخ فؤاد نجيب ، ملحم يحي و العكاليك وجدان محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 501.

[2] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص (38،39) .

[3] بلعربي عائشة ، مرجع سبق ذكره ، ص 15 .

هذه الجمعية على إظهار المرأة المقاولة من خلال الندوات والصالونات الجهوية والدولية. أما عن أسباب ممارسة المرأة للمقاولة في المغرب فيرجع بالدرجة الأولى إلى العائد الضعيف للأسر ثم انعدام فرص العمل إضافة إلى الرغبة في إثبات الذات وتحقيق الثراء والقوة.[1]

كما تبين من خلال دراسة أجريت سنة 2008 ناقشت قضايا المقاولة النسوية على المستوى الوطني والإقليمي في منطقة الشرق الأوسط ومنطقة شمال إفريقيا أن أهم المواصفات الشخصية والمهنية للمقاولات العربيات تتمثل فيما يلي :[2]

- صاحبات المشاريع هن نساء تتراوح أعمارهن بين 35 و54 سنة، نساء في ريعان شبابهن؛
- أما و ضعهن العائلي، فأغلبية النساء المقاولات متزوجات، ولديهن طفلين أو أكثر وهذا يعبر عن أهمية العائلة في المنطقتين ودورها في إعطاء شرعية أكبر لعمل المرأة، وتكمن هنا التحديات التي تعيشها المرأة المقاولة من أجل التوفيق بين مقاولة تتطلب غيابا مستمرا على المنزل وبين واجبات منزلية لا تستطيع إهمالها؛
- معظم المقاولات لها مستوى تعليمي عال وما بعد الثانوي، واغلبهن لديها تجربة مهنية سابقة؛
- تطمح كل المقاولات طموحات كبيرة في النجاح وتسيير مقاولاتهن ولديهن رغبة قوية في متابعة التكوين خاصة في مجال التسيير المالي و تسيير الشركات وإتقان فنيات القيادة؛
- يولين اهتماما بالغ لاستعمال التكنولوجية الحديثة في تسيير المقاولة؛
- يفضلن أن تكون ملكية المقاولة بأسمائهن وأموالهن بغية إبراز استقلاليتهن وحرية التصرف فحسب هذه الدراسة يوجد 68 في المائة من المقاولات العربيات يملكن شركاتهن؛
- لا يعتمدن على القروض البنكية مقارنة بمقاولات في مناطق أخرى من العالم حيث تشكل التونسيات أكبر نسبة من المقاولات اللواتي يلجأن للقروض البنكية بنسبة 47 في المائة، تليها الأردنيات بنسبة 34 في المائة ثم ينخفض الطلب على القروض أكثر من قبل الإماراتيات ب32 في المائة والبحرينيات بنسبة 22 في المائة و في الأخير اللبنانيات بـ 17 في المائة؛
- تحبذن العمل في قطاع الخدمات مقارنة بالقطاعات الأخرى؛
- يشكل استعمال التكنولوجيا المعلوماتية والتواصلية أداة أساسية في يد المقاولات العربيات وخاصة في بلدان الخليج، أما استعمال الانترنت فيتراوح استعماله بين 60 في المائة في تونس إلى 99 في المائة في الإمارات.

إن الفكرة التي تقول بأن "**النساء هن الأكثر محافظة على التقاليد و الأعراف المجتمعية و أنهن يخشين التغيير تظل فكرة خاطئة ، تحد من طموحات النساء وتطلعاتهن**".[3] بالرغم من اختلاف المستويات التعليمية والثقافية وكذا اختلاف البيئات التي تعيش فيها المقاولات العربيات إلا أنهن حاولن إثبات دورهن الأساسي في النمو الاقتصادي والاجتماعي والأمر الذي سهل عليهن وساعدهن للوصول إلى ذلك هو مزاولتهن للأعمال المقاولاتية.

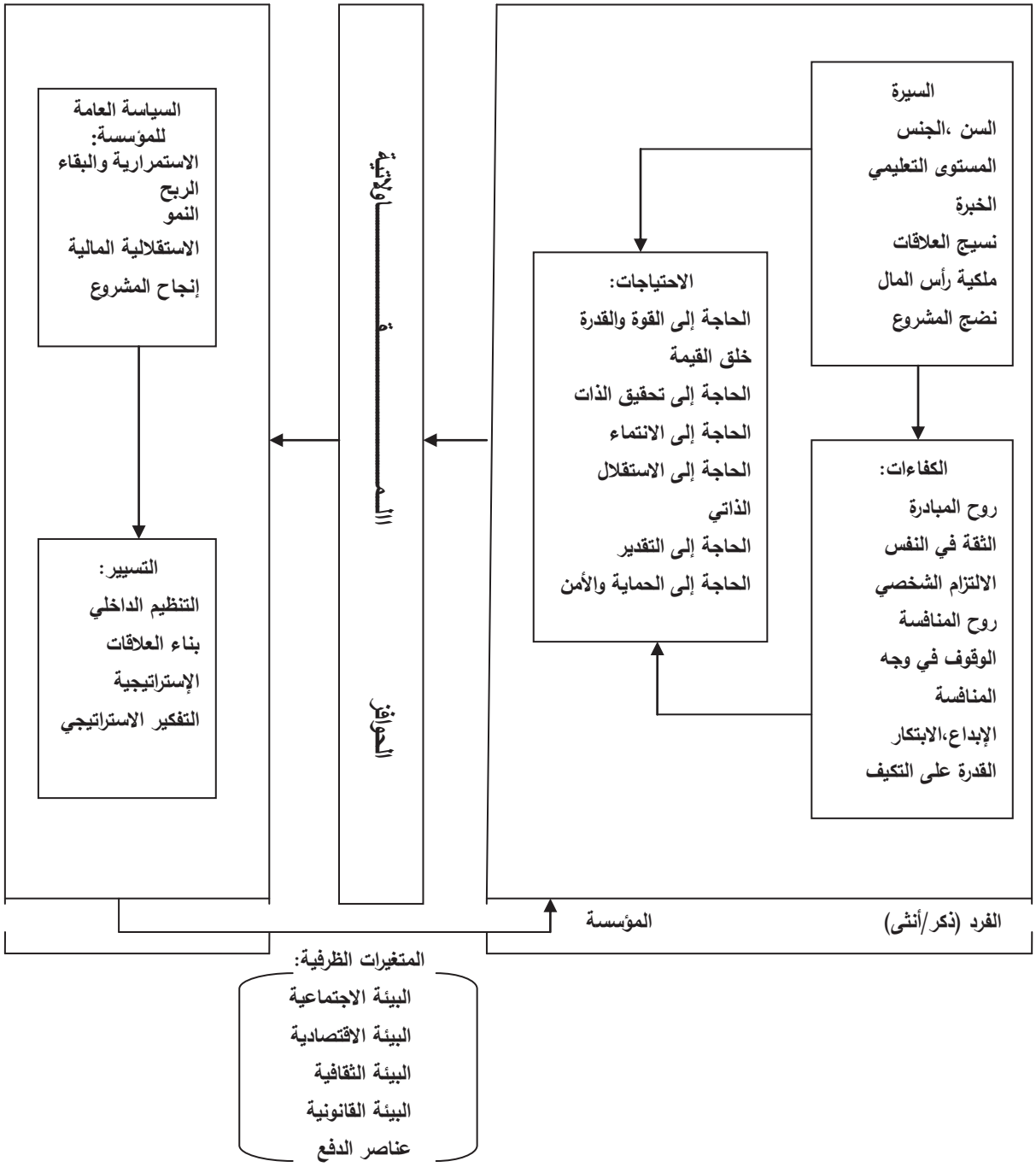
من خلال التدقيق و الإمعان في التعاريف، والخصائص، والدوافع، والسلوكات، والفروقات بين كل من المقاول والمقاولة يمكننا الوصول إلى بناء مفهوم مبسط وواضح لكل منهما، يخدم هدف الدراسة وذلك وفقا للنموذج الموضح في الشكل رقم (2.2).

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص(40،41).

[2] التركي نورة صالح ، برازويل ريبيكا ، مرجع سبق ذكره ، ص (48-57)

[3] بلعربي عائشة ، مرجع سبق ذكره ، ص 15.

الشكل رقم (2.2) : يوضح نموذج البناء الصحيح لمفهوم المقاول (ة)



المصدر :

Daval Hervé , Deschamps Bérangére & Geindre Sébastien , PROPOSITION D'UNE GRILLE DE LECTURE DES TYPOLOGIES D'ENTREPRENEURS , Premier congres de l'Académie de l'entrepreneuriat , **ENTREPRENEURIAT ET ENSEIGNEMENT : ROLE DES INSTITUTIONS DE FORMATION , PROGRAMMES , METHODES ET OUTILS** , Europe , Novembre 1999 , p 139.(بتصرف من الطالبة)

من خلال الإمعان والتدقيق في هذا النموذج يمكننا القول بان المقاول (ة) هو فرد (ذكر / أنثى) يمتلك خصائص ومواصفات شخصية كما يتمتع بأبعاد شخصية، تحيط به مجموعة من الأسباب والدوافع والحوافز التي تجعله يختار مجال المقاولة فيقدم على تأسيس مشروع خاص يقوم بتسييره ويهدف إلى إنجاحه في ظل متغيرات ظرفية قد يصعب توقعها.

المبحث الثاني :
المرأة وعلاقتها بالأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة

من المتعارف عليه أن كلا من المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة لها دور كبير في تحسين الأداء الاقتصادي للدول، لكن من الملاحظ بأنه دائما ما يشار كثيرا إلى المقاولاتية عند الحديث عن الأعمال الصغيرة والمتوسطة، كما يربط أيضا موضوع مساهمة المرأة في النشاط أو في التنمية الاقتصادية بموضوع المشاريع الصغيرة و المتوسطة.

و بغية منا لتوضيح و معرفة العلاقة التي تربط كل من الأعمال المقاولاتية بالأعمال الصغيرة من جهة والأعمال الصغيرة و المتوسطة بالنشاط النسوي من جهة أخرى، ارتأينا أن يكون ذلك من خلال مطلبين كما سيأتي ذكرهما.

المطلب الأول: تنامي المشاريع الصغيرة والمتوسطة و زيادة الاهتمام بها

أصبح مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم من بين المفاهيم التي يكثر استعمالها للتعبير عن مزاولة أي نشاط اقتصادي خاص، وخصوصا بعد ظهور مفهوم المقاولة النسوية زاد الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذا ارتأينا أن تكون البداية من خلال ما سيتم ذكره كالتالي :

1- بدايات الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة :

في الاقتصاد التقليدي سادت قيم عمل الفرد في مهنة والده أي المهنة المتوارثة في العائلة، وعندما بدأ الاقتصاد بالتحديث والتصنيع، حصل تغيير في المواقع المفضلة للعمل حيث فضل صاحب المزرعة أو المتجر الصغير أو الحرفي بان يعمل ابنه أو ابنته في مؤسسة حكومية أو مؤسسة كبيرة حتى لو كانت الوظيفة بسيطة، فضلا عن توريثه مهنة العائلة التي يتقنها ويستطيع التميز فيها، فلم يهتم هؤلاء بنوع الوظيفة بقدر اهتمامهم بحجم المؤسسة اعتقادا منهم بان العمل بمثل هذه المؤسسات مؤشر على التقدم الاقتصادي وتحسن مكانتهم الاجتماعية، إلا أن بعض الدراسات أكدت بأنه بعد جيلين أو أكثر من هذا التفضيل حصل تغيير معاكس، فقد أصبح الناس يطمحون لإنشاء مشروع خاص بهم، للاستفادة من ثمرة جهودهم وتحقيق الاستقلالية والمرونة في العمل، وهذا التغيير ناتج عن إحساس أبناء الموظفين بأن أهاليهم قضوا سنوات من عمرهم يعملون لدى الغير لكنهم لم يحصلوا إلا على جزء بسيط من ثمرة جهدهم.[1]

فهذا التغيير الحاصل في تفضيل مواقع العمل الحر والاستقلالية في النشاط أدى إلى زيادة أعداد المشاريع الصغيرة كما أدى إلى تزايد الاهتمام بدعم مثل هذه المؤسسات من قبل الحكومات والمؤسسات المعنية خاصة في الدول النامية.

[1] البرنوطي سعاد نايف ، **إدارة الأعمال الصغيرة : أبعاد للريادة** ، الطبعة الأولى ، دار وائل ، الأردن ، 2005 ، ص (70،69) .

ولهذا فانه من الصعب علينا تحديد مفهوم جامع ومانع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعود ذلك إلى تعدد المعايير والأبعاد التي تعتمدها كل جهة أو دولة في تصنيفها لمثل هذه المؤسسات مراعية في ذلك إمكانياتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية.

فعلى سبيل المثال تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر[***] يختلف عن التعريف المعتمد في سوريا أو الأردن، لكن نجد هناك نوع من الاتفاق في تحديد خصائصها أو مميزاتها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية باعتبار أن هذه الأعمال تنمي روح الإبداع، و الصبر، والتحدي، والمخاطرة من أجل البقاء وديمومة المشاريع.

2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

نظرا لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، ارتأينا جمع و حصر مختلف الخصائص والمميزات التي تمنح هذه القطاع المؤسساتي هذا القدر الكبير من الاهتمام من قبل الهيئات والحكومات في مختلف الدول.

و لعل أهم ما أورده الباحثون حول الخصائص التي تمتاز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر ما يلي :[1]

- صغر الحجم وقلة التخصص في العمل مما يساعد على المرونة العالية والتكيف مع كافة الأوضاع؛
- العوائد المالية الكبيرة؛
- سهولة وبساطة متطلبات التأسيس؛
- الاستقلالية في الإدارة و تمنح حرية لصاحب المشروع؛
- مركز للتدريب الذاتي؛
- كثافة العمالة؛
- التجاوب مع السوق الصغير والحاجة القليلة إلى دراسة السوق؛
- جودة الإنتاج.

كما يمكننا الإشارة إلى وجود خصائص أخرى مرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن ذكرها في الآتي :[2]

- تمنح الأفراد المقبلين على إنشاء مشروع حرية اختيار النشاط مما يسمح بالكشف عن القدرات الذاتية للأفراد وترقية المبادرات الفردية وإدماج كل إرادة في الإبداع منعتها قلة القدرات المالية للاندماج في النشاط؛
- سهولة تأسيس هذا النوع من المؤسسات يزيد من الرغبة في التشغيل الذاتي وترقية الاقتصاد العائلي؛
- قلة التدرج الوظيفي وتمركز القرار في يد صاحب المشروع داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يسرع في عملية اتخاذ القرار، مما يسهل معالجة المشاكل التي يمكن أن تواجه المشروع؛
- سرعة الإعلام وسهولة انتشار المعلومة داخل المؤسسة مما يسهل عليها التكيف مع الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

[***] تعرف المادة 4 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2012 المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات، تشغل من 01 إلى 250 شخصا ، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليارى (02) دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار جزائري و تستوفي معايير الاستقلالية .

[1] الخناق سناء عبد الكريم ، مداخلة بعنوان المتطلبات الشخصية لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة مقدمة في الملتقى الدولي حول **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية** ، الشلف ، الجزائر ،18/17 أفريل 2006، ص (781،782) .

[2] يعقوب محمد ، مداخلة بعنوان مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ،مقدمة في الملتقى الدولي حول **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية** ، الشلف ، الجزائر ،18/17 أفريل 2006، ص 46.

وهناك من لخصها في الخصائص الآتية :[1]

- رأس مال معقول، الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون إلى الإبداع والابتكار ويرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم؛
- الملكية الفردية أو العائلية أو الشراكة المحدودة، فكلما كان رأس المال منخفضا كلما كان بإمكان الشخص امتلاك مشروع يتماشى و قدراته ومهاراته؛
- استقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقاولة هو مديرها؛
- قلة التدرج الوظيفي بهذه المقاولات اعتبارا لعدد العاملين، مما يساعد على اتخاذ القرار بسهولة و سرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها؛
- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.

المطلب الثاني: المقاولاتية وعلاقتها بالأعمال الصغيرة والمتوسطة

من خلال اطلاعنا على بعض الدراسات وجدنا بأنه أينما تم استخدام مفهوم الأعمال المقاولاتية يتم ربطه بمفهوم المؤسسات الصغيرة و بغية منا لمعرفة العلاقة القائمة بين المفهومين ارتأينا أن نبحث في أهم الفروقات بينهما وفقا لما يأتي.

1- التمايز بين المقاولاتية و الأعمال الصغيرة و المتوسطة :

يمكننا التفريق بين المقاولاتية و الأعمال الصغيرة والمتوسطة من خلال ثلاث خصائص أساسية (الإبداع، إمكانيات النمو، الأهداف الإستراتيجية) عن طريق الجدول التالي :

الجدول رقم (3.2) : يوضح أوجه الفرق بين الأعمال المقاولاتية و الأعمال الصغيرة و المتوسطة

الخاصية	الأعمال المقاولاتية	الأعمال الصغيرة والمتوسطة
الإبداع	يعتمد على الإبداع بشكل معنوي أي يركز معنويا على طريقة جديدة في عمل الأشياء	أقل إبداعا، تميل إلى المحلية في توجهها و لا تعمل على تأسيس شيء جديد بتوجه وشعور عالمي،لكن هذا يعني أنها تعمل شيء جديد
إمكانيات النمو	يملك علاقة قوية من إمكانيات النمو	محدودة في إمكانيات النمو
الأهداف الإستراتيجية	أهدافه الإستراتيجية تذهب إلى ابعد من الأعمال الصغيرة إذ ترتبط بالنمو المستهدف،تطوير السوق، الحصة السوقية،المركز السوقي	أهدافه الإستراتيجية ترتبط عادة بتحديد الأسواق المستهدفة للمبيعات أو بعض الأهداف المالية.

المصدر:من إعداد الطالبة بالاعتماد على: النجار فايز جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص(22،23).

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .

من خلال ما سبق ذكره في الجدول رقم (3.2) نستنتج بأن المقاولاتية ما هي إلا خاصية أو متطلب أساسي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل ضمان بقاء واستمرارية هذه المؤسسات ولمواجهة ضغوطات المنافسة.

2- الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية :

يمكننا حصر أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأعمال المقاولاتية والمشاريع الصغيرة في التالي :[1]

- إيجاد فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة؛
- نشر المعرفة والتوعية؛
- نواة للمشروعات الكبيرة ودعم لها من خلال إنتاج بعض متطلباتها؛
- تقليل حجم المغامرة والتجاوب السريع مع المتغيرات؛
- إعادة استثمار مخلفات المشروعات الكبيرة.

بالإضافة إلى :[2]

- تشجيع التشغيل الذاتي و خاصة للفئة النسوية؛
- زيادة متوسط دخل الفرد، و التغيير في هياكل الأعمال والمجتمع؛
- الحد من الهجرة من الريف إلى المدن؛
- التجديد والابتكار والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق؛
- توجيه الأنشطة إلى المناطق التنموية المستهدفة؛
- تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة؛
- العمل على تطور الاقتصاد؛
- تعظيم العائد الاقتصادي؛
- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة .

3- المرأة و تميزها على مستوى المشاريع المقاولاتية الصغيرة :

من الملاحظ بان المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي السمة الغالبة للمشاريع التي تمتلكها النساء المقاولات، إذ يعود هذا التمركز النسوي في مجال المؤسسات الصغيرة لما تتسم به هذه المؤسسات من خصائص كصغر رأس مالها و قلة عمالها...الخ، كما لا ننسى أيضا حداثة دخول المرأة للعمل الحر و امتلاك المشاريع الخاصة بها.[3]

[1] أحمد مروة ، برهم نسيم ، مرجع سبق ذكره ، ص(92،93).

[2] النجار فايز جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص (25-29) .

[3] الشيخ فؤاد نجيب ، ملحم يحي و العكاليك وجدان ، مرجع سبق ذكره ، ص500 .

كما يمكننا القول بأن أهم اثر أو دور للأعمال للمقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة هو تشجيع التوظيف الذاتي والمساهمة في تشغيل المرأة إذ كان لهذه الأعمال دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخالها للعديد من الأنشطة التي تتناسب مع عمل المرأة كالعمل في الخياطة، والإعلام الآلي، والزراعة، والحرف اليدوية،...الخ كما ساعدت المرأة على البدء بمشاريع مقاولاتية تشرف عليها ذاتيا وتتميز من خلالها ولا تتحمل من خلالها أعباء مالية كبيرة، مما جعلها الشريك الجديد في التنمية الاقتصادية.[1]

كما منح تأسيس المرأة لمشروعها الخاص فرصة كبيرة لممارسة التزاماتها وواجباتها كفرد فعال في العائلة أو كأم وربة بيت، وهذا من خلال زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية بالعمل في الأوقات التي تناسبها وفي الأماكن التي تستطيع التواجد فيها سواء في المنزل الذي تعيش فيه أو المنطقة التي تقطن بها مما يوفر عملا مفيدا للأسرة و المجتمع على حد سواء، إضافة إلى أن ما تتميز به المشاريع الصغيرة من سمات وخصائص يتناسب مع قدرات المرأة المالية و العملية.

ومن خلال حصرنا للأثر الفعال لكل من الأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة على عملية التنمية الاقتصادية حاولنا تفسير العلاقة مابين المرأة وقدرتها على تحقيق أداء متميز في مجال المشاريع الصغيرة، أي لا يسعنا سوى القول بان إنشاء المرأة لمشروعها الخاص هو الأنسب لها من كافة النواحي.

[1] النجار فايز جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 28 .

المبحث الثالث :

واقع و آفاق المشاريع الصغيرة والمتوسطة النسوية في الجزائر

من أجل تشجيع التشغيل وإشراك كافة قوى المجتمع في عملية التنمية الاقتصادية، تم إنشاء عدة آليات وأجهزة تسهر على تنفيذ ومتابعة برامج التشغيل والتدريب، إذ ستكون استفادة النساء من هذه الآليات أكبر على اعتبار أن نسبتهن تبقى الأعلى من حيث المتخرجات من الجامعة، أو الطالبات للعمل، أو الماكثات بالبيت. وسنحاول في هذا المبحث الأخير توضيح أهم الآليات المساعدة والداعمة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونبرز إضافات المرأة الفعالة في هذا القطاع ،كما سنقف على واقع المقاولة النسوية و أهم العراقيل التي تواجهها وكذا بعض الحلول المساعدة في مواجهة هذه العراقيل.

إذ ارتأينا أن نذكر أولا أهم أشكال الدعم التي تحتاجها المرأة المقاولة قبل التعرف على دور الدولة الجزائرية في دعم المقاولة النسوية كما يلي :

تنتظر المرأة المقاولة دعما يشمل عدة مجالات وأهمها ما يلي :[1]

- **الدعم الفني** : يتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع واختيار الآلات والمواد، دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج؛
- **الدعم الإداري** : ويتمثل في التسهيلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، إجراءات الحصول على العقار...الخ؛
- **الدعم المالي** : هو أهم ما تنتظره صاحبة المشروع، وهو يشمل الدعم المتمثل في الحصول على التمويل خاصة ما يتعلق بضمان جزء من القروض والإعفاء الكلي أو الجزئي من الضرائب والرسوم؛
- **دعم التكوين والتدريب** : يجب أن يكون هذا الدعم مستمر مع استمرار المؤسسة، من خلال توفير دورات تكوينية وتدريبية خاصة وبأسعار معقولة، ودمج المقاولات في الملتقيات والندوات ...الخ؛
- **الدعم التكنولوجي** : يتم من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باقتناء وسائل تكنولوجية واستخدامـــــها، وذلك من خلال محاولة التخفيض من تكاليف الحصول على التكنولوجيا؛
- **الدعم الإعلامي والاتصالي** : يشمل هذا الدعم مجال التسويق كالدعم في مجال الإشهار والترويج لمنتجات أو خدمات المقاولة.

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 89 .

المطلب الأول: سياسات ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يمكننا اعتبار سنة 1982 نقطة بداية اهتمام الدولة الجزائرية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث لم يحضى هذا القطاع بالقدر الكافي من الاهتمام منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1982 إذ لم يتجاوز عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تلك الفترة 12000 مؤسسة، وقد كانت عبارة عن مؤسسات عائلية صغيرة غير مدعمة ومهمشة إلى أقصى درجة، لكن منذ سنة 1982 وبعد اقتناع المسئولين بالدور الحقيقي لمثل هذه المؤسسات في تسريع عملية التنمية بدأ الاهتمام بها يتجسد ميدانيا،[1] إذ ظهر ذلك من خلال السياسات والخطط التنموية وكذلك آليات المرافقة التي اعتمدتها الدولة وكافة الأطراف المعنية بترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

1- أجهزة إنشاء ودعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

نذكر من بين هذه الأجهزة والآليات حسب سنة إنشائها و تسلسلها الزمني كما يلي :

1-1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94 /1 المؤرخ في 11 ماي 1994م، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

يعمل الصندوق على تقديم مساعدات مالية وأخرى مجانية تتجسد في :[2]

- دعم البطالة وذلك بضمان الدخل لمدة ثلاثة سنوات للرد على الاحتياج بطريقة مباشرة واضحة، والمساعدة في تغطية الحاجات الاجتماعية والطبية؛
- في حالة حصول المؤمن على هذا الامتياز يمكن للعامل الذي يعاني من البطالة أن يساعده الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة البحث عن شغل في سوق العمل؛
- الاستفادة من التكوين من أجل زيادة قدراته ومؤهلاته والرفع من المستوى المهني؛
- يقوم الـ CNAC بتمويل المشروعات المصغرة التي ينوي أصحابها إنشاءها ، وفقا لشروط محددة.

[1] تومي ميلود، مداخلة بعنوان :مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مقدمة من خلال الملتقى الدولي: **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية** ، الشلف ، الجزائر ،18/17 أفريل 2006 ، ص997.

[2] المرسوم التنفيدي رقم 94-188 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44 ، الصادر في 27 جويلية 1994 ، ص 5 .

1-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر1996 إذ تنحصر مهام هذه الوكالة في ما يلي :[1]

- تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوى المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تسير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها؛
- تبلغ الشباب ذوى المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع؛
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع و استغلالها؛
- تبرم اتفاقات مع كل هيئة أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل و/ أو برامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين الخواص أو العموميين.

1-3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001 تمكن المستثمر من التمتع بالمزايا التالية :[2]

- تطبيق النسبة المنخفضة للرسوم الجمركية بشأن الأجهزة المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع الاستثماري؛
- الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة بالنسبة للسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع الاستثماري؛
- الإعفاء من الرسوم نقل ملكية العقارات اللازمة لانجاز مشروع الاستثماري.

1-4- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة Fonds de garantie des crédits aux PME بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004. ويهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك .[3]

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 52 ، الصادر في 11 سبتمبر 1996 ، ص 12 .

[2] الأمر التشريعي رقم 01-03 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 47 ، الصادر في 22 أوت 2001 ، ص 4 .

[3] المرسوم التنفيذي رقم 02-373 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 74 ، الصادر في 13 نوفمبر 2002 ، ص 13 .

1-5- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 80/3 المؤرخ في 2003/02/25، يعمل هذا الجهاز الاستشاري الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، على الاضطلاع بجملة من المهام منها :[1]

- ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع؛
- تشجيع و ترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

1-6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تشكل هذه الوكالة أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وتتمثل مهامها الأساسية في:[2]

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة؛
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل.

1-7- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **AND-PME** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005. إذ تهتم بما يلي :[3]

- تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- متابعة ديموغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط؛
- انجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية؛
- جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 03-80 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفري 2003 ، ص 21 .

[2] المرسوم التنفيذي رقم 04-14 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 06 ، الصادر في 25 جانفي 2004 ، ص 8 .

[3] المرسوم التنفيذي رقم 05-165 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005 ، ص 28 .

2- تدابير مرافقة ومساندة و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

أما فيما يتعلق بتدابير مرافقة ومساندة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيمكننا حصرها في التالي :

2-1- بورصات المناولة :

إن القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرس، من جهة، المناولة كأداة مفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدخل في تثمين سياسة الترقية والتطوير والتي تهدف إلى تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني وأنشأ من جهة أخرى المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة والذي من بين مهامه الأساسية تنسيق نشاطات البورصات الجزائرية للمناولة والشراكة.

تتمثل المهام الأساسية لبورصات المناولة فيما يلي :[1]

-إنشاء بنوك معطيات حول القدرات الصناعية للمؤسسات من أجل الوصول إلى دليل فرص المناولة؛

-المشاركة في نشاطات تكثيف النسيج الصناعي عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة؛

-ترقية المناولة والشراكة على الصعيد الجهوي والوطني والدولي؛

-استعمال الحد الأقصى للإمكانيات المتواجدة؛

-ترقية المنتوج الوطني والمساهمة في تغطية الأسواق الداخلية بواسطة تطوير نسبة النوعية/السعر؛

-تنظيم أيام تقنية وصالونات للعرض ليتقارب أصحاب الأوامر والمناولين؛

-المساعدة في تحديد برامج التكوين ورسلكة رؤساء المؤسسات وكذا تأطيرهم؛

-تأسيس فضاء وسيط محترف لصالح المتعاملين والذي يمكن أن يكون همزة وصل للتشاور مع السلطات العمومية.

2-2- حاضنات الأعمال :

يمكننا القول بأن التجربة الجزائرية في مجال حاضنات الأعمال كانت متأخرة نوعا ما مقارنة ببعض الدول العربية، حيث لم يتم صدور أي قانون أو مرسوم ينظم نشاط الحاضنات إلى غاية سنة2003 باستثناء القانون رقم01-18المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في سنة 2001 والذي أشار إلى مشاتل المؤسسات، وفي هذا الصدد سعت الدولة الجزائرية ممثلة في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سابقا إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية المنظمة لإنشاء حاضنات الأعمال على شكل محاضن ومشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل. وقد تمثل هذا الإطار القانوني في المرسوم التنفيذي رقم03 -78 والذي يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، والمرسوم التنفيذي رقم03 -79 والذي يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل المؤرخان في 25 فيفري 2003 ، إذ تجدر بنا الإشارة إلى أن المشرع الجزائري، بناءا على المشرع الفرنسي، قد ضم مفهوم المحاضن في المشاتل، على الرغم من تمييز العديد من الباحثين والتشريعات بينهما، مما أدى إلى غموض في مفهوم حاضنات الأعمال.[2]

[1] القانون رقم 01-18 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 77 ، الصادر في 15 ديسمبر 2001 ، ص 7 .

[2] القانون رقم 01-18 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 77 ، الصادر في 15 ديسمبر 2001 ، ص 4 .

2-2-1 مشتلة المؤسسات :

تم إنشاء مشاتل المؤسسات طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 03 -78 المؤرخ في 25 فيفري 2003، اذ تتكفل مشتلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما يلي :[1]

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحديثة النشأة لمدة معينة وأصحاب المشاريع؛
- تلقين أصحاب المشاريع مبادئ وتقنيات التسيير؛
- تقديم الخدمات والإرشادات الخاصة؛
- مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعده؛
- إيجار المحلات؛
- دراسة وإعداد مخططات توجيهية لمختلف قطاعات النشاطات التي تحضنها المشتلة.

2-2-2 مراكز التسهيل :

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03 -79 والذي يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل بتاريخ 25 فيفري 2003 ومن ضمن الأهداف التي أنشأت من أجلها مراكز التسهيل نجد الآتي :[2]

- وضع شباك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين؛
- تطوير ثقافة التقاول؛
- ضمان تسيير الملفات التي تحظى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تشجيع تطوير التكنولوجيا الحديثة لدى حاملي المشاريع؛
- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي؛
- تقليص أجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها.

كما استطعنا تلخيص أهم السياسات و الآليات التي وضعت من طرف السلطات العمومية من أجل ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الممتدة من سنة 1982 إلى غاية سنة 2010 في الجدول رقم (4.2)، ونورده فيما يلي:

[1] المرسوم التنفيدي رقم 03-78 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفير 2003 ، ص 13 .

[3] المرسوم التنفيدي رقم 03-79 ، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003 ، ص 18 .

الجدول رقم (4.2): يوضح أهم السياسات و الآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لتسلسلها الزمني

السنة	السياسة أو الآلية المعتمدة من طرف السلطات العمومية
1982	بعث تنظيم جديد للاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني من خلال القانون 11/82 الصادر في 1982/02/21
1983	إنشاء ديوان للتوجيه والمتابعة و التنسيق للاستثمارات الخاصة (OSCIP)
1987	فتح الغرفة الوطنية للتجارة للمستثمرين الخواص
1988	بداية الإصلاحات الاقتصادية واعتماد السوق، وإصدار قانون النقد والقرض من خلال القانون 10/90 الصادر في 1990/04/14
1991	تحرير التجارة الخارجية من خلال المرسوم : 37/91 الصادر في 1991/02//19
1993	تطوير الاستثمارات من خلال المرسوم : 12/93 الصادر بتاريخ 1993/10/05
1994	أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94 /1 المؤرخ في 11 ماي 1994م
	في 18 أوت تم إنشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-211: تتكفل بتهيئة المحيط الملائم لترقية نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكثيف نسيجها الصناعي
1995	بداية تحرير التجارة الخارجية ، واعتماد قانون الخوصصة
1996	إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وتحديد قانونها الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996.
2001	إصدار القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون الأساسي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
	أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI من خلال الأمر التشريعي رقم 01-03 في 20 أوت 2001
2002	سنة إلحاق الصناعات التقليدية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبداية تأهيل هذه المؤسسات
	إصدار المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 2002/11/11 ، المتعلق بإنشاء صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) و تحديد قانونه الأساسي.
2003	تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم80/03 المؤرخ في 2003/02/25، و الذي يتضمن أيضا تنظيمه وعمله.
	إقامة حاضنات الأعمال على شكل محاضن و مشاتل ومراكز تسهيل من خلال إصدار المرسوم التنفيذي رقم 78/03 المؤرخ في 25 فبراير 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات و المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 25 فبراير 2003 المتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل .
	أفريل 2003 ، فتح مكاتب جهوية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسيدا لبرنامج التأهيل .
	2003/02/27 إنشاء نظام للإعلام الاقتصادي خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

2004	تم إحصاء 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر ، مع بعث جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو .
	تنظيم الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيام 14-2004/01/15
	أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ، كما تم تحديد قانونها الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 .
2005	أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005.
2005 إلى 2009	تم تخصيص 4 مليار دج لدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن إطار البرنامج التكميلي لدعم النمو (البرنامج الخماسي) وهذا من أجل التكفل بـ :انجاز وتجهيز الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير ودعم الصناعة التقليدية، دراسة و انجاز متاحف إنتاج الصناعة الحرفية التقليدية، زيادة عدد المحاضن و مشاتل و مراكز التسهيل...الخ
2010	تم فصل قطاع الصناعة التقليدية عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واتبع بقطاع السياحة

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على: تومي ميلود ، مرجع سبق ذكره ، ص997 .

3- دور الهيئات الغير حكومية في دعم المقاولة النسوية في الجزائر :

كان للهيئات الغير الحكومية و الممثلة في الجمعيات الجزائرية نصيب أوفر للمشاركة في عملية دعم والارتقاء بالمرأة المقاولة الجزائرية إذ يمكننا ذكر أهم جمعيتين تدعمان المرأة صاحبة المشروع الخاص في الجزائر كالآتي:

3-1- الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات (SEVE) :

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 و التي تعني المعرفة و الرغبة و المبادرة ، تترأس هذه الجمعية طاية ياسمينة، كما تعتبر هذه الجمعية عضوة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية و الاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن أهداف الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي :[1]

- مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن وتطوير قدراتهن؛
- تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في الداخل والخارج إذ يشمل هذا التكوين مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسات لاسيما توظيف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وهذا بغرض تحسين المردودية والعمل وفقا للمعايير الدولية؛
- تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والتسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من اجل تأصيل المقاولات النسوية و نقل الخبرات؛

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 48.

- ولعل أهم هدف هو جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحواجز الجمركية في حدود عام 2012 ليكون العمل وقتها وفقا للمعايير الدولية و لتتمكن من اختراق أسواق جديدة.

3-2- جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFCARE) :

تأسست جمعية "أفكار النساء" سنة 1998 على يد السيدة "عائشة قوادري" مستشارة سابقة في وزارة المالية. وتعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهدا إلى أن تتبوأ المرأة مناصب اخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة. أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز التي تمكنها من إسماع صوتها وقول كلمتها واتخاذ القرارات المهمة بمفردها دون الرجوع إلى الرجل. استطاعت جمعية أفكار النساء أن تجعل من دعم المرأة العاملة شعارها الأول ومساعدتها على الوصول إلى مراكز صنع القرار هدفها الرئيسي حيث تسعى حاليا لحث المرأة وتوعيتها بضرورة السعي إلى تحقيق المزيد من الانجازات على المستوى المهني والوصول إلى مناصب اتخاذ القرار. تقوم جمعية أفكار النساء على مبدأ مساعدة المرأة العاملة حيث تعمل على المساهمة في تحسين ظروف العمل وخلق وسط ملائم يسمح للمرأة بالتوفيق بين عملها وتطوير قدراتها إلى الأفضل وبين مسؤولياتها كأم وربة بيت كما تعمل الجمعية على تكوين المرأة العاملة وإرشادها حول الطرق الكفيلة لمعرفة ما لها وما عليها من حقوق وواجبات في الوسط المهني الذي تعمل به وإشراكها في دورات تدريبية وتكوينية وتنظيم ملتقيات حول حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي وقد ساهمت مختلف الدورات التي قامت بها الجمعية في تقديم دعم معنوي للمرأة الجزائرية العاملة وتقوية صلتها بمحيطها العملي وزيادة رغبتها في تحقيق طموحها والوصول إلى أعلى المراتب في السلم المهني.كما ذكرت السيدة قوادري في هذا السياق أنها ومن خلال جمعيتها تبذل جهدا من أجل تمكين المرأة العاملة من أخذ الريادة إذا كانت تملك المؤهلات والقدرات الكافية لذلك ومساعدتها على الوصول إلى مبتغاها من خلال تنظيم ملتقيات وندوات تبرز الطرق الكفيلة للوصول إلى نتائج جيدة في مجال عملها وكيفية تطوير قدراتها الفكرية والمعرفية.[1]

3-3- رابطة سيدات الأعمال و المسيرات الجزائريات (AME) :

أنشئت في العام 2005 ، تترأس هذه الرابطة السيدة بلهادي خديجة، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين و المنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة. كما تهدفAME إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف. إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني و الدولي في آن واحد.[2]

[1] http://www.djazairess.com/elhiwar/19294 (17/05/2012)
[2] http://www.menabwn.org/ar/network-hub/algeria-ame (02/06/2012)

4- حصيلة برامج إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

كنتيجة للتعدد والاختلاف في الآليات والسياسات والبرامج الموضوعة من طرف السلطات العمومية وكذا الجهات غير الحكومية المعنية بالنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطور تعداد هذه المؤسسات في الجزائر، وامتد كذلك أثرها الاقتصادي والاجتماعي على عملية التنمية الاقتصادية خاصة في مجال توفير مناصب الشغل.

حيث تشير إحصائيات سنة 2011 بأن العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ 309 659 مؤسسة شاملة لكل قطاعات النشاط و الصيغ القانونية. وتشير نفس الإحصائيات بأن ما نسبته 60 في المائة من نسيج هذه المؤسسات هو مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة ذات شخصية معنوية، وباقي المؤسسات أشخاص طبيعية بنسبة 18.21 في المائة ونشاطات حرفية بنسبة 22.28 في المائة، أما عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية فقد بلغ 572 مؤسسة أي بنسبة 0.09 في المائة،[1] وهي نسبة منخفضة جدا مقارنة بسابقاتها.

أما عن مناصب الشغل المصرح بها فقد بلغ عددها 197 724 1 منصب شغل عند نهاية سنة 2011، يشمل هذا العدد الأجراء وأرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ذات شخصية المعنوية وأرباب المؤسسات الخاصة بالمهن الحرة والحرفيين، أي استطاعت توفير 11 676 1 منصب شغل من خلال بعث مثل هذه المؤسسات أي ما نسبته 97.21 في المائة، على غرار مناصب الشغل المصرح بها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية و التي لا تتجاوز 086 48 منصب شغل أي بنسبة ضعيفة جدا 2.79 في المائة.[2]

إذ يمكننا إبراز حصيلة هذا الانجاز المحقق في مجال تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) ومدى مساهمتها في خلق مناصب شغل. إذ كان تركيزنا على هذه المؤسسات بالتحديد لأنها تشمل نطاق دراستنا التطبيقية، ويمكننا إبراز ذلك التطور من خلال إحصائيات الجدول التالي :

[1] نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصادرة عن وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار ، رقم 20 الصادرة في سبتمبر 2011، ص12.

[2] المرجع السابق ، ص17.

الجدول رقم (5.2) : تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) و مساهمتها في التشغيل خلال الفترة (2005 – 2011)

السنة	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية)	مناصب الشغل المصرح بها (الأجراء و أرباب المؤسسات)
2005	245 842	1 157 856
2006	269 806	1 252 647
2007	293 946	1 335 399
2008	321 387	1 540 209
2009	345 902	1 546 584
2010	369 319	1 577 030
2011	391 761	1 676 111

المصدر : رتبت من طرف الطالبة بالاعتماد على

نشرية المعلومات الإحصائية التي تصدرها وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، رقم 10الصادرة في 2006 ، رقم 12 الصادرة في 2007.

نشرية المعلومات الإحصائية للم ص م الصادرة عن وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار ، رقم 18 الصادرة في 2010 ، رقم 20 الصادرة في 2011.

بتفسيرنا لنتائج الجدول السابق يتبين لنا أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في توفير مناصب الشغل، من خلال الزيادة الملحوظة بين سنة وأخرى، ومما يوضح لنا أيضا نجاح السياسات المتبعة من طرف السلطات العمومية للنهوض بهذا القطاع.

أما بالنسبة لقطاع الصناعة التقليدية على اعتبار أن نمو الصناعة التقليدية يؤدي إلى ظهور مؤسسات صغيرة، خاصة من قبل النساء لذلك حظي قطاع الصناعات التقليدية والحرف بالاهتمام الكامل من قبل السلطات العليا في الدولة الجزائرية من أجل تذليل مختلف الصعوبات التي لا يزال يعاني منها الحرفيون من كلا الجنسين.

و يبرز التطور في قطاع النشاطات الحرفية حسب تصريحات وزير السياحة و الصناعة التقليدية السيد إسماعيل ميمون بأن قطاع الصناعة التقليدية قد حقق خلال سنة 2011 قفزة نوعية عبر الوطن كما أكد ذات المصدر بأن عدد الأنشطة المنشأة سنة 2011 والتي بلغت في مجموعها 32717 نشاط زادت بنسبة قدرها 57 في المائة عن 2010 التي عرفت إنشاء 20822 نشاطا في مجال الصناعة التقليدية. وأضاف السيد ميمون أن القطاع سجل أيضا في نفس الفترة رقما "غير مسبوق" بخصوص توفير مناصب الشغل من خلال تحقيق 83440 منصب شغل بنسبة زيادة قدرها 64.58 في المائة مقارنة ب 2010 التي وصلت فيها عدد مناصب الشغل إلى 50698 منصب عمل مما رفع من عدد مناصب الشغل المستحدثة بالقطاع من 372130 منصب عمل في 2010 إلى 455570 منصب في سنة 2011.[1]

[1] المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، الأخبار الرئيسية ، قفزة نوعية حققها قطاع الصناعة التقليدية عبر الوطن ، تاريخ التصفح 2012/03/12 ،

12-03-2012http://www.entv.dz/tvar/video/index.php?t=JT20H

أما فيما يتعلق بحصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها من بين أهم و أنجع آليات تمويل ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فقد استطاعت خلال 2011 من تمويل عدة مشاريع في مختلف ولايات الجزائر، أين حظيت المرأة بنصيب معتبر من هذا التمويل وسجلت حضورها في مختلف القطاعات، والجدول التالي يعكس لنا ذلك.

الجدول (6.2) : توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس وقطاع النشاط إلى غاية (2011/12/31)

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	الرجال	النساء	المعدل النسوي (%)	عدد مناصب الشغل
الخدمات	55 477	44 499	10 978	% 20	144 997
نقل المسافرين	14 938	14 492	446	% 3	36 408
الصناعة التقليدية	25 562	20 939	4 623	% 18	83 082
نقل البضائع	30 269	29 843	426	% 1	55 551
نقل التبريد	7 565	7 311	254	% 3	14 968
الزراعة	18 202	17 237	965	% 5	47 362
الصناعة	9 121	7 770	1 351	% 15	31 669
البناء و الأشغال العمومية	12 922	12 560	362	% 3	45 447
الأعمال الحرة	4 213	2 420	1 793	% 43	10 232
الصيانة	3 781	3 689	92	% 2	10 255
الصيد	639	628	11	% 2	3 330
الري	435	415	20	% 5	1 783
المجموع	183 124	161 803	21 321	% 12	485 074

المصدر : نشرية المعلومات الإحصائية للم ص م، الصادرة عن وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، رقم 20 الصادرة في 2011 ، ص44 .

من خلال هذا الجدول يبرز وعي فئة الشباب من كلا الجنسين المقبلين على إنشاء مشاريعهم الخاصة بالدور المهم لهذه الآليـة، لكن تبقى نسبة 12 في المائة من المشاريع النسوية التي تم تمويلها من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منخفضة جدا، كما يتبين لنا أيضا بان اختيار النساء لنوع نشاط العمل مازال ينحصر في قطاع الخدمات والصناعة التقليدية والصناعة والمهن الحرة (الموثقين ، المحامين، الأطباء، المهندسين، المعماريين...الخ)، لكن هذا لا ينفي حصول بعض النساء على تمويل لمشاريع في باقي القطاعات الأخرى (الصيد ، الري ، نقل البضائع ...الخ) لكن بنسب جد منخفضة تتراوح بين 1 في المائة و5 في المائة، مع عدم إغفالنا أيضا بأنه يندج ضمن هذه النسب المذكورة سابقا المشاريع المسجلة قانونيا باسم المرأة فقط لكن يتولى تسييرها وإدارتها والتصرف بشؤونها رجل، مما يؤثر سلبيا على عدد المشاريع الخاصة بالمرأة.

المطلب الثاني: المقاولة النسوية في الجزائر : حقائق و أرقام

على اعتبار منا بان المقاولة النسوية تعد السبيل الوحيد للمساهمة في زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، كما أنها تعد تحديا بالنسبة للمرأة في الجزائر لا يمكنها الفوز بها بدون دعم من الاجهزة الحكومية المستحدثة لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، فمن هنا يمكننا القول بان ترقية المقاولة النسوية تعد أولوية ومسؤولية وطنية.

1- إحصائيات وطنية :

انطلاقا من المعلومات المصرح بها من طرف الوزيرة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة السيدة نوارة جعفر والتي تفيد بأن المرأة الجزائرية في سنة 2011 أصبحت تساهم في عالم الشغل بنسبة 15 في المائة وذلك عن طريق اكتساحها عدة مجالات كالتعليم، الصحة، العدالة، قطاع الخدمات، والصناعات التقليدية، كما أضافت بان المرأة الجزائرية سجلت اقوي حضور لها بـ 42 في المائة في المهن الحرة، بينما كانت مساهمتها ضعيفة في مجال الموارد المائية بـ 5 في المائة و الصيانة بـ 3 في المائة، مما يستدعى تشجيعها أكثر من خلال الاهتمام بالتكوين في هذه المجالات.كما أكدت الوزيرة بان هناك بعض التأخير فيما يتعلق بتفعيل مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني و إبراز قدرات المقاولات الجزائريات مؤكدة بان اغلبهن يتمتعن بمستويات تعليمية عالية، مشيرة بان 64 في المائة من مقاولات الجزائر خريجات الجامعات، ومن جهة أخرى تطرقت الوزيرة إلى مساهمة المرأة الريفية حيث كانت لا تتعدى مساهمتها في قطاع الزراعة 6 في المائة، غير انه بفضل الأجهزة الحكومية المسخرة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح القطاع يحصي 000 39 امرأة حاملة لبطاقة الفلاحة، مشيرة إلى أن سوق العمل الجزائري يحصي اليوم ما لا يقل عن مليون و خمس مئة ألف (500 000 1) امرأة مقاولة.[1]

و فيما يخص ترقية النشاطات النسوية في الجزائر فقد أكدت بعض الإحصائيات المعدة سنة 2011 على ما يلي :[2]

- ✓ استفادت 732 2 امرأة صاحبات مؤسسات مصغرة من مرافقة مهنية بهدف ترقية منتجاتها وتسهيل إدماجها في السوق الوطنية؛
- ✓ استفادت 180 1 امرأة أخرى من تكوين في مجال التسيير وإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛
- ✓ هناك 321 21 امرأة استفادت من تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- ✓ 255 7 امرأة استفادت من خدمات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
- ✓ منحت الوكالة الوطنية للقرض المصغر خلال نفس الفترة قروضا محدد لحوالي000 758 امرأة أي ما نسبته 60 في المائة من عدد المستفيدات من هذا الجهاز؛

---

[1] (25/05/2012)http://www.djazairess.com/echchaab/16560

[2] المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، نشرة الأخبار الرئيسية، استفادة أكثر من 80.000 امرأة ريفية من تكوين على المستوى الوطني ، 2012/03/12 ، http://www.entv.dz/tvar/news/index.php?id=0

- ✓ استفادت22 953 امرأة ريفية و ماكثة في البيت من محلات ذات طابع مهني في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني مما سمح بتوفير مناصب عمل لمدة محدودة لفائدة عدد معتبر من النساء؛
- ✓ استفادت أزيد من 80 000 امرأة ماكثة في البيت وفي الوسط الريفي سنة 2011 من تكوين تحصلن على أثره على شهادة بهياكل التكوين المهني المنتشرة عبر مختلف مناطق الوطن؛
- ✓ كما استفادت 80 877 امرأة من برنامج مرافقة المرأة الماكثة في البيت وفي الوسط الريفي بالهياكل التابعة لقطاع التكوين المهني التي تم فتحها في إطار برنامج تكوين سطرته وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالتعاون مع الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة.

2- واقع المقاولة النسوية في الجزائر

إن الاعتماد على الأرقام و الإحصائيات الكمية الصادرة في التقارير والنشرات الدورية قد يؤدي بنا إلى نتائج مضللة فكان من الضروري بنا التعرف واقع المقاولة النسوية في الجزائر من خلال أهم نتائج الدراسات الميدانية التي مست مجال المقاولة النسوية في الجزائر و التي قد تكون نتائجها أكثر دقة من سابقاتها . وسنبينها باختصار في الجدول التالي :

الجدول رقم (7.2) : يوضح ملخص لدراسات ميدانية حول واقع المقاولة النسوية في بعض ولايات الجزائر

الدراسة من طرف	مكان الدراسة الميدانية	مجال الدراسة	أهم العوائق التي تواجه المقاولة النسوية	أهم النتائج والتوصيات
سلامي منيرة 2007	ولاية ورقلة بالاعتماد على استبيان لمجموعة من الطالبات على أبواب التخرج ، و إحصائيات ANSEJ ANGEM	التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر	صعوبة الحصول على التمويل البنكي ، تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية المحيطة ، صعوبة توفير ضمانات للحصول على القرض ، صعوبة الحصول على المعلومات و استغلال الفرص ، نقص الخبرة المهنية و الإدارية ، عدم التوفيق بين الحياة العائلية و المهنية ، عدم توفر المحيط على نماذج لمقاولات ناجحات .	نسبة المقاولة النسوية جد منخفضة في ولاية ورقلة مقارنة بالولايات الأخرى ، التوجه المقاولاتي للنساء الجامعيات ضعيف مقارنة بالتوجه الوظيفي . يجب العمل على تطوير القدرات المساعدة على تأسيس العمل الخاص في المستقبل عن طريق : التحسيس من خلال النظام التربوي بالروح المقاولاتية ، إنشاء مراكز معلومات جهوية ، وضع مراكز استشارات وخبرات على مستوى الجامعة ، تخصيص برامج تكوينية للمقاولة .
سلامي + قريشي + شيخي 2010		اثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر		
ضيف عائشة 2010	ولاية وهران بالاعتماد على إحصائيات ANSEJ	L'entreprenariat féminin en Algérie	صعوبة الحصول على القروض البنكية ، غياب الثقافة المقاولاتية ، صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية و الحياة العائلية ، كثرة الضغوطات المهنية والمالية ، كثرة المخاطر البيئية ، صعوبة الدخول للسوق بسبب غياب المعلومات و قواعد العمل فيه ، صعوبة تسيير المؤسسة ، نقص مواد التكوين و انعدام مراكز تقديم النصائح والمرافقة للنساء المقاولات ، صعوبة عرض و تسويق المنتجات .	بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الهيئات المعنية بدعم وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية وهران تبقى مشاركة المرأة في الأعمال المقاولاتية جد ضعيفة ومتواضعة . ويرى الباحثان في هذا المجال بأن السؤال الذي يبقى مطروح دائما ، كيف يمكن الرفع من نسبة المقاولاتية النسوية في الجزائر ؟ وما هي الآليات الممكن إتباعها ؟
ضيف + بن يحي الطيبي 2011				

كلثوم بوغالم 2011	ولاية سوق أهراس بالاعتماد على (إحصائيات ANGEM	دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM في تدعيم المقاولة النسوية بالجزائر	غياب الدعم العائلي خاصة في الأعمال الأسرية و عدم تقديمهم للمساعدة فيما يتعلق بالتنقلات خارج المنطقة ، قلة خبرة الكثيرات في مجال تسيير المؤسسات ، عدم القدرة على التحكم في المعلومات ، عدم القدرة على تسديد الديون في الفترات المطلوبة ، العجز عن التسويق والترويج للعرض بسبب المنافسة الشديدة ، انعدام الزبائن ، كثرة العراقيل الإدارية .	مشاركة المرأة الجزائرية في عالم المقاولاتية محتشمة ومحدودة ، و إن وجدت فهي تقتصر على مجالات معينة بسبب إهمال المجتمع للدور الحقيقي للمرأة ، و عدم الإدراك فعليا لثمن عدم إدماجها في وتيرة التنمية بالشكل المطلوب . لذا يجب إشراك كل الفاعلين نساءا ورجالا في تحقيق أهداف التنمية الشاملة ، وتحفيز الاستثمار الحر ، تحفيز العمل الجمعوي لبث روح المسؤولية الجماعية .
الجمعية الوطنية للتطوع **"تويزة"**	Le genre et l'entreprenariat féminin en Algérie، cas des femmes accompagnées par le projet création de micro entreprises pour femmes en situation d'exclusion dans la wilaya d'Alger			

المصدر : جمعت ورتبت من طرف الطالبة بالاعتماد على الدراسات الميدانية التي أعدها الباحثون المذكورة أسمائهم في الجدول

إن هذه الدراسات الميدانية السابقة التي تمت على مستوى أربع ولايات من الوطن تختلف من حيث البيئة الجغرافية (جنوب ، غرب ، شرق ، شمال)، البيئة الثقافية والاجتماعية (العادات والتقاليد السائدة في كل منطقة، المستويات التعليمية والصحية...الخ)، تبين لنا بان مشاركة النساء في الأعمال المقاولاتية جد محدودة وضعيفة جدا إذا ما قورنت المقاولة النسوية في الجزائر بالمغرب أو الكويت مثلا إذ تقتصر المقاولة النسوية في الجزائر على مجالات محددة وبسيطة، ويعود ذلك بالدرجة الأولى – رغم الاختلافات الموجودة بين الولايات– إلى صعوبة الحصول على قروض بنكية تساعد في انجاز المشروع تليها نقص المعلومات الإدارية التي تساعد في تسيير المشروع بالشكل المطلوب وهذا لغياب خدمات آليات وبرامج المرافقة التي سخرتها الدولة الجزائرية للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، والعجز عن تسويق المنتجات في الأسواق، إضافة إلى عجز المرأة المقاولة على التوفيق بين مهامها العائلية ومهامها المهنية.

المطلب الثالث : معوقات إنشاء المشاريع النسوية و العوامل المؤثرة على تطور المقاولة النسوية

إن التطور الحاصل في نمو أو نجاح أي عمل مهما كانت طبيعته يمكن ربطه بالعديد من المتغيرات أو العوامل منها الاقتصادية ، السياسية ، الثقافية و كذا الاجتماعية، و غيرها من المتغيرات إذ يتضح ذلك جليا من خلال النجاحات والإخفاقات المحققة في المشاريع التي تملكها وتسيرها بعض النساء، مما جعلنا نقسم أهم العوامل التي تأثر على المقاولة النسوية إلى عوامل ايجابية هدفها تشجيع وتطوير المقاولة النسوية وعوامل سلبية ينتج عنها تقليص وعرقلة عملية سير المقاولة النسوية أو تثبيطها نهائيا، وسنذكرها في الآتي :

1- العوامل المؤثرة على المقاولة النسوية سلبا (العراقيل التي تواجهها المقاولة النسوية) :

و التي يمكن حصرها في :

- إن الحصول على التمويل يعتبر أهم عامل اقتصادي يمكن أن يؤثر سلبيا على المقاولة النسوية لأن في اغلب الأحيان تلجأ النساء إلى مصادر تمويل الخاصة أو إلى مساعدات الأهل و الأقارب وتبتعد عن الصيغ التمويلية الأخرى مثل القروض البنكية بسبب عدم قدرتها على توفير ضمانات كافية، مما قد يعرقل زيادة إنتاجيتها؛
- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة إذ نجد بأن أغلبية النساء تولي اهتمام كبير لعملها في المنزل مما يجعلها بعيدة عن التفكير في تطوير و توسيع نشاطات مشروعها خوفا من انشغالها بالعمل وإهمال العائلة؛
- يعد غياب نماذج لمقاولات ناجحات سببا في خوف الكثير من المقاولات من فشل مشاريعهن، و بالمقابل هناك العديد من النماذج الناجحة للرجال المقاولين، مما أدى إلى انتشار وسيطرة فكرة مفادها أن الرجل أكثر قدرة على تحمل الأمور ذات العلاقة بالمخاطرة والربح والخسارة، أما المرأة فلا بد لها من الاستقرار والبحث عن الأمان الوظيفي مما يبعث فيها الخوف من الفشل، كما خلصت دراسات إلى انه يوجد علاقة قوية بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبين نشوء مقاولين جدد خاصة إذا كان هناك تشابه بين الاثنين من حيث الخبرات و نوع النشاط و الأبعاد الشخصية و الدوافع؛
- يعد نقص الخبرة في مجال النشاط وأمور تسيير المشاريع أو غيابها كليا وهذا خلال فترة حياة المشروع أي من كونه فكرة إلى غاية تجسيده واقعيا وحتى تطوره وتوسيعه عائقا كبيرا في ظل العمل في بيئة غير مستقرة تصادف المرأة المقاولة العديد من الفرص وكذا العديد التهديدات فإذا لم تمتلك الخبرة الكافية فسيكون من الصعب عليها اختبار القرار المناسب في الوقت المناسب فتتعرض لتهديد أو قد تضيع منها فرصة.

2- العوامل المؤثرة على المقاولة النسوية إيجابا :

و هي عديدة منها عوامل اقتصادية، والثقافية ،والتأسيسية إضافة إلى القانونية، والسياسية والتي نذكرها كما يلي :[1]

- لعل أهم عامل يمكن أن يجعل المرأة المقاولة تسعى إلى إنجاح مشروعها هو تدني مستواها المعيشي فهذا يعتبر دافعا قويا يجعل المرأة تضاعف مجهوداتها لكسب أكثر بالرغم من ارتباطها بمسؤوليات عائلية؛
- إن امتلاك المرأة المقاولة لسمعة جيدة ستنعكس بالضرورة على سمعة مشروعها، والتي تنبع من القيم والعادات والموروثات التي نشأت وعاشت فيها صاحبة المشروع، فإذا تقيدت والتزمت بها فسيحضى مشروعها بالقبول الكبير من قبل أفراد مجتمها وتلقى الدعم و التشجيع منهم و يسهل عليها الوصول إلى النجاح؛
- كما تعد الاستعدادات الشخصية للمرأة والمتمثلة في الثقة بالنفس بالدرجة الأولى عامل مهم لإنجاح عملها، خاصة وإذا كانت مدعومة بثقة المحيطين بها من أسرة وعملاء، إضافة إلى تقدير المرأة للفائدة التي ستقدمها أو تضيفها لاقتصادها ومجتمعها باعتبارها فرد فاعل مثلها مثل الرجل؛
- تعد الاستفادة من التشريعات القانونية و الآليات الحكومية أمرا مساعدا في حسن سير المشروع إذ حرصت معظم الدول في العالم إلى الاهتمام بتفعيل هذه الآليات بما يخدم مصالح النساء المقاولات، وعلى سبيل الذكر وليس الحصر مجموعة الآليات وأجهزة المساعدة والدعم التي وفرتها الدولة الجزائرية للنهوض بشؤون المرأة المقاولة و استطاعت تحقيق نجاحات معتبرة.

[1] سلامي منيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص(41-43) .

3- مفاتيح نجاح المرأة المقاولة في تسييرها لمشروعها :

و كحل يمكن الاستفادة منه للحد من العراقيل و تعزيز قدرات المرأة المقاولة التي أوردناها آنفا، استطاعت باحثة في مجال المقاولة النسوية استنتاج مجموعة من القواعد، أطلقت عليها عوامل نجاح المرأة المقاولة في تسييرها لمؤسستها إذ ترى بان النجاح أي امرأة مقاولة و بالخصوص التي تمارس نشاطها في البيئة الجزائرية مرهون بسيطرتها على خمسة عشر مفتاحا و هي :[1]

- **الإرادة** : من المتعارف عليه أن الانجازات الكبرى للأفراد و الجماعات تبدأ من قوة العزيمة و بدون هذه القوة الداخلية الكامنة لا يمكن للمرأة أن تجسد أفكارها في إنشاء مؤسسة تضمن لها دخلا مستقلا و حياة اجتماعية مستقرة. وفي هذا الإطار من الضروري عليها التأكد من وجود حوافز حقيقة تدفعها للتركيز على العمل الحر على الأقل 08 ساعات في اليوم و مجابهة التحديات و المخاطر كالاستدانة من البنوك و المخاطرة المالية مثلا؛
- **الرغبة في الاستقلالية و العمل الحر** : هو شعور – غالبا – ما يتحلى به الرياديون les leadership ولكي تكون المرأة ريادية يجب أن تتوفر فيها الخصائص التالية : القدرة على التكيف مع التغيير ، القدرة على تحديد نقاط الضعف ومعالجتها، القدرة على التنازل عن جزء من المسؤولية للآخرين، القدرة على التحكم في الأعصاب، القدرة على تحديد الأهداف، القدرة على التحلي بالحكمة والصبر؛
- **الرغبة في تكوين رأس المال و الذمة المالية** : إن استحداث أي نشاط جديد يتطلب رأس مال ابتدائي يحدد حسب الطبيعة القانونية للمؤسسة، كما أن نمو المؤسسة ينبع من الرغبة في إنماء رأس مالها من خلال بذل أقصى الجهود في إنجاح مسيرة المشروع المؤسساتي و بالتالي فهذا المطلب ليس رهين الحظ و إنما يتحقق بالمثابرة؛
- **أن تملك المرأة تصورا منطقيا استراتيجيا بعيد المدى** : إن كل مشروع يبدأ بفكرة وبالتالي لا يمكن تجسيده إلا إذا كان منطقيا، وحتى يكون كذلك يجب عليها دراسة المعوقات وطرح حلول لها، جمع و دراسة تجارب الآخرين، معرفة شاملة ودقيقة بسياق المحيط؛
- **التحكم في نشاط أو مهنة عن طريق** : تثمين تقنية جديدة أو إيجاد طريق أفضل للإنتاج، تنمية خدمة خاصة، انجاز منتج شخصي؛
- **التحكم في البيع و الشراء** ب : معرفة تامة بالسوق، البحث عن أفضل الممولين، تحديد المنتجات الجديدة، التفاوض أثناء المعاملات؛
- **التحكم في فن التسيير** : انطلاقا من : تثمين الأشياء و تقييمها، التحكم في علم المحاسبة، التخزين والمراقبة، التحكم في الإعلام الآلي وتعميم استخدامه في المؤسسة؛
- **التحكم في تسيير الموارد البشرية** انطلاقا من : تحفيز الموظفين، التأسيس لشبكة من العلاقات المهنية؛

بالإضافة إلى :

- **أن تملك روح العمل الجماعي و القيادة؛**
- **التمتع بصحة جيدة؛**
- **أن تملك روح المغامرة و المخاطرة؛**

[1] بوغالم كلثوم ، دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM في تدعيم المقاولة النسوية بالجزائر –عرض ميداني لتجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية سوق أهراس – ، **آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر(الفرص والعوائق)** ، بسكرة ،5/4/3 ماي 2011، ص 12،11 .

- **التمتع بالأخلاق الحسنة و روح الاستقبال؛**
- **التكيف و الإبداع؛**
- **البحث عن المعلومة و تقوية القدرات الشخصية؛**
- **الكفاءة و تجميع المؤهلات اللازمة .**

و على اعتبار أن المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تنشئ وتنظم وتدير و تتحمل مخاطر مشروعها الخاص، فانه من الضروري عليها التوفيق بين حياتها العائلية وحياتها المهنية، فهناك من يرى بأنه يمكنها النجاح في ذلك من خلال امتلاكها لبعض الخصائص التنظيمية، الذهنية، الاجتماعية، والتعليمية، والتي نذكرها من خلال ما يلي :[1]

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار؛
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة و مسؤوليتها تجاه المقاولة؛
- المرونة في التعامل مع العنصر البشري وإتقان مهارات الاتصال من أجل تمكنها من تسويق منتجاتها وضمان التعامل الحسن مع مورديها وكل الأطراف المعنية بالمشروع؛
- القدرة على تحقيق النجاح أي لابد من أن تمتلك عامل التفاؤل المدعم بأسس واقعية مدروسة مسبقا؛
- أن تتوفر فيها روح المبادرة وأن تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة واستغلالها قدر الإمكان؛
- التميز والكفاءة في مجال العمل والثقة الكاملة في قدراتها وتقديم الإضافات المبدعة؛
- أن تمتلك القدرة على المخاطرة في حدود المعقول أي تخوض المخاطرة بعد إجراء دراسات مسبقة وأن يكون استثمارها في نفس مجال معرفتها وخبرتها مما يسهل عليها زيادة نجاحها؛
- القدرة على تحمل المسؤولية؛
- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته؛
- امتلاك المهارة في التنظيم أي أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يكون بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا؛
- عليها أن تنمي سرعتها في الفهم والاستيعاب : لأن القدرة العقلية و الفكرية تساعد المقاولة على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاول؛
- أن يكون لديها مستوى تعليمي مقبول لان المقاولة التي لم تحظى بفرصة التعليم قد تتعرض إلى الاستغلال أو قد تغفل عنها بعض حقوقها الإدارية.

[1] شلوف فريدة ، مرجع سبق ذكره ، ص(54،55).

خلاصة الفصل الثاني :

حاولنا من خلال هذا الفصل في مبحثه الأول، التعرف على ماهية المقاولاتية من أجل الوصول إلى تعريف مبسط وواضح للمقاول كما حاولنا إسقاط هذا الأخير بما يتماشى مع طبيعة المرأة ودوافعها لممارسة الأعمال المقاولاتية إذ توصلنا إلى أن الدافع الرئيسي لترك المرأة لعملها السابق أو لتفكيرها في القيام بمشروعها الخاص هو دافع اجتماعي وشخصي مرتبط برغبتها في تحقيق الذات، والحصول التقدير، والاحترام ويكون تحقيق الإشباع المادي من آخر اهتماماتها، على عكس الرجل الذي يسعى من وراء إنشاء مشروع خاص به إلى تحقيق أكبر قدر من الأرباح لان حاجاته في تحقيق الذات يمكنه إشباعها بسهولة في المجتمع وهذا للاعتقاد السائد بان الرجل هو صاحب القوة وللمرأة الدور الثانوي في عملية التنمية الاقتصادية، كما أبرزنا أهم الفروقات بين المقاولة الرجالية والمقاولة النسوية من حيث الخصائص الشخصية للمقاول وخصائص التنظيمية التي يمتلكها كل منهما، للخروج في النهاية بتعريف شامل وواضح للمقاولة سواء كان صاحب المشروع رجل أو امرأة.

وارتأينا أن يكون المبحث الثاني من هذا الفصل عبارة عن حلقة الوصل التي تربط بين الأعمال المقاولاتية والمشروعات الصغيرة و المتوسطة من جهة وبين طبيعة المرأة و تمركزها على مستوى المشاريع الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، فمن خلال تعرفنا على بدايات الاهتمام بالأعمال الصغيرة والمتوسطة والخصوصية التي تتميز بها هذه الأعمال استطعنا أن نبرز الفرق بينها وبين الأعمال المقاولاتية والذي يظهر من خلال ثلاث نقاط أساسية ألا وهي الإبداع، وإمكانيات النمو، والأهداف الإستراتيجية لكل منهما، حيث خلصنا إلى أن المقاولاتية ما هي إلا متطلب أساسي أو خاصية ضرورية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل ضمان نجاح مشاريعهم. ومنه قمنا بحصر أهم الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لكل من ممارسة الأعمال المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة، حيث توصلنا بأن أهم وأبرز أثر اقتصادي واجتماعي لكليهما هو تشجيع التشغيل الذاتي والمساهمة في فتح مجال المشاركة الاقتصادية والاجتماعية أمام المرأة لان طبيعتها و إمكانياتها المالية والعملية تتوافق وخصوصية المشاريع الصغيرة.

وفي المبحث الثالث أبرزنا حرص الدولة الجزائرية على مشاركة المرأة في إنشاء و إدارة المشروعات الصغيرة من خلال برامج القروض الصغيرة والآليات المساعدة الأخرى و تدابير المرافقة المتعددة، وبالأخص تلك الموجهة لفائدة المرأة الريفية والمرأة المعيلة لأسرة التي لم تحظى بفرصة لإثبات وجودها في الوظائف ذات القيادة الرجالية. كما لا نغفل دور الهيئات الغير حكومية في دعم المرأة كذلك من خلال الأعمال التي قدمتها العديد من الجمعيات التي تترأسها نساء جزائريات يشددن بضرورة الرقي بالمرأة المقاولة.

كما بينا حصيلة هذه البرامج من خلال تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى توفيرها لمناصب شغل، ثم حاولنا رصد واقع المقاولة النسوية في الجزائر بعيدا عن الإحصائيات الكمية من خلال تحليلنا لبعض الدراسات الميدانية السابقة في بعض المناطق الجزائرية، من بينها دراسة حول التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر أجريت الدراسة الميدانية فيها على ولاية ورقلة والتي تمثل

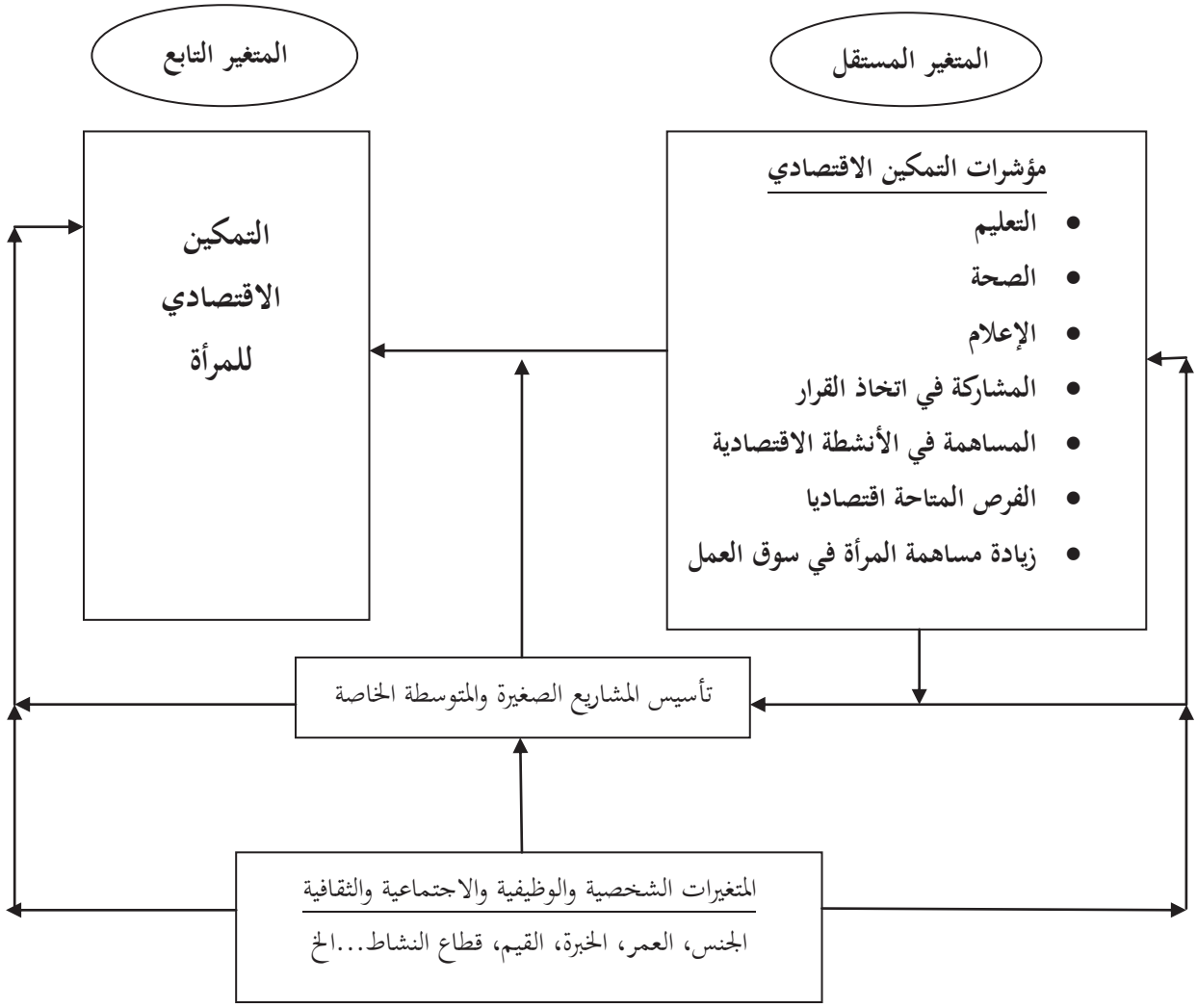
البيئة التي ستسقط عليها دراستنا الحالية، كما استطعنا رصد أهم العوائق التي تواجه إنشاء وتسيير المشاريع الصغيرة والمتوسطة من طرف النساء في الجزائر إذ أن أبرزها صعوبة الحصول على التمويل البنكي وتوفير الضمانات الكافية ونقص المعلومات الإدارية والتسويقية بالإضافة إلى مجموعة من العراقيل الأخرى المرتبطة بالعادات والتقاليد و الثقافة المجتمعية ...الخ

وبعد التطرق للعراقيل التي تحد من نجاح و استمرارية المقاولة النسوية في الجزائر، كان لابد لنا من البحث عن حلول لمواجهتها فارتأينا أن يكون ذلك من خلال تسليم كل امرأة خمسة عشر مفتاحا لنجاحها في تسييرها لمشروعها، وما أن تتبعها ستصل إلى تحقيق أهدافها.

و كخلاصة لما سبق لا يسعنا سوى القول بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر أهم سبيل لتمكين المرأة اقتصاديا، مما يستدعي بالجهات المعنية والمسؤولة عن النهوض بأوضاع المرأة إعادة النظر في الخطط والاستراتيجيات التنموية الموجهة للمرأة ودراستها بدقة، بالأخص كل ما يتعلق ببرامج القروض المصغرة المساعدة على انجاز المشاريع النسوية من أجل الوصول إلى تمكين النساء اقتصاديا، بدلا من إضافة أعباء على عاتق المرأة تزيد من فقرها وتجعلها عاجزة و مهمشة اقتصاديا.

إذ سيكون مفهوم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة كأداة لتمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر المجال المحدد للفصل الثالث من موضوع البحث، والذي يمثل الجانب التطبيقي للدراسة، حيث سنقوم بإسقاط الجانب النظري على مجموعة من صاحبات المشاريع الصغيرة في ولاية ورقلة من اجل رصد كل ما يتعلق بالمشروع من رأسماله، وكذا الصعوبات التي تواجه المشروع، نجاحه أو فشله والآثار السلبية أو الايجابية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع ككل.

الشكل رقم (3.2) : شكل يلخص نموذج الدراسة النظرية بمتغيراته المستقلة والتابعة



المصدر : من إعداد الطالبة

من خلال ما أوردناه في الفصلين النظريين يمكننا استخلاص نموذج واضح المعالم ، بغية توضيح العلاقة بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتمكين الاقتصادي للمرأة، حيث أن الفكرة الأساسية لنموذجنا تقول :"التمكين الاقتصادي عبارة عن سياسة أو إستراتيجية يتم تبنيها، بغية إحداث توازن بين طرفين أو عدة أطراف متباينة القوى، وهذه الإستراتيجية لا يتم الحكم على نجاحها إلا عن طريق مجموعة من المؤشرات تتمثل في مستويات التعليم، المستويات الصحية، دور الإعلام، المساهمة في النشطة الاقتصادية، المشاركة في اتخاذ القرار...الخ، إذ أن هذه المؤشرات جميعها تهدف في النهاية إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل كخطوة أولية نحو التمكين الاقتصادي للمرأة لكن غير كافية، للوصول إلى التمكين بمعناه الواسع، و من أجل تحقيق الزيادة المرجوة في نسب مشاركة المرأة في سوق العمل يكون السبيل إلى ذلك فتح المجال أمامها لمزاولة النشاط المقاولاتي عن طريق تأسيسها لمشروعها الخاص في ظل بيئة تحكمها مجموعة من المتغيرات الشخصية، و التنظيمية...الخ".

تمـــهـيـد :

سنحاول من خلال الفصل الثالث والذي خصصناه للدراسة الميدانية، التعرف على مدى فعالية ومساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في تمكين المرأة اقتصاديا بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات وسعيا منا لدراسة وتحليل إشكالية موضوعنا، حاولنا من خلال الفصول السابقة إعطاء نظرة شاملة وتحليلية لماهية التمكين الاقتصادي لأفراد المجتمع سواء كان الفرد رجل أو امرأة، حيث وجدنا بأن من خلال التمكين الاقتصادي يكون الفرد مدركا وواعيا بالطريقة التي يؤثر بها على علامات القوة في حياته ومجتمعه إذ يكتسب من خلال ذلك الثقة والقدرة على التصدي لعدم المساواة في شتى المجالات والتي من بينها المجال الاقتصادي، كما تمكنا من خلال نفس الفصل حصر مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة والتي من بينها المساهمة في النشاط الاقتصادي والذي يقاس بمعرفة نسب مشاركة النساء في العمل، ومن بين الأعمال والأنشطة الاقتصادية ركزنا على العمل المقاولاتي موضوع بحثنا والذي حاولنا من خلال الفصل الثاني إعطاء نظرة شاملة عن أهمية النشاط المقاولاتي النسوي ودور المرأة في هذا المجال ومدى إسهامها في التنمية الاقتصادية واستحداث مناصب الشغل، ومن أجل إعطاء الموضوع نظرة أشمل وإسقاطها على بيئة الدراسة وسنحاول من خلال الفصل الثالث التعريف بذلك من خلال دراسة ميدانية على مجموعة من المقاولات النساء على المستوى المحلي وذلك من خلال استقصاء آراء مجموعة من صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة في مختلف القطاعات الاقتصادية بولاية ورقلة، وذلك وفقا للترتيب التالي :

المبحث الأول : منهجية الدراسة و تصميم الاستبيان.

المبحث الثاني : عرض و تحليل نتائج الاستبيان.

المبحث الأول :
منهجية الدراسة و تصميم الاستبيان

المطلب الأول : منهجية الدراسة

ينتمي بحثنا هذا إلى نوع الدراسات الاستطلاعية وعليه اعتمدنا على منهجية وتقنية تتناسب مع دراستنا وهي الاستبيان من أجل تحقيق أهدافنا للوصول إلى الحقائق و النتائج ذات قيمة علمية، كما هي موجودة في الواقع.
فطبيعة الموضوع هي التي ترفض التقنيات المنهجية الأخرى، ومنه حاولنا قدر المستطاع التحكم في هذه التقنية واستخدامها بالشكل الصحيح من أجل الحصول على البيانات المطلوب جمعها وتحليلها ثم تقديم التفسيرات الممكنة، كما حاولنا قدر الإمكان تجنب الأخطاء والتحيز، والذاتية للخروج بنتائج ذات قيمة علمية عالية.

عن طريق توزيع مجموعة من الاستبيانات وذلك لتحديد درجة تمكين المرأة من خلال إنشائها لمشروعها الخاص، ومدى قدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بمشروعها، و كذلك درجة استقلاليتها وقدرتها على التحكم في الموارد المتاحة في بيئتها. بالإضافة إلى دراسة المجالات الاستثمارية المتاحة أمامها. كذلك ستتم محاولة معرفة الإجراءات الحكومية المسخرة لإنجاح المقاولة النسوية بولاية ورقلة وكذا نحاول التعرف على أهم العراقيل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على المرأة وعلى مشروعها.

1- التعاريف الإجرائية للدراسة :

وبغية توضيح مجال دراستنا أكثر ارتأينا ضبط بعض المصطلحات وفقا للمفهوم الذي ستؤديه في الدراسة كما يلي :

1-1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كأداة لتمكين المرأة اقتصاديا :

نرصد من خلاله كل ما يتعلق بالمشروع من تاريخ تأسيسه، مكانه، أسباب تأسيسه، إمكانياته، صعوبات المشروع، رأسماله ومصادر تمويل المشروع، مدى الاستفادة من الآليات الحكومية، نجاح أو فشل المشروع، إدارته، موقف العائلة والمجتمع منه، الآثار السلبية و الايجابية على المرأة والأسرة والمجتمع، التغيير الذي أحدثه في حياة المرأة.

1-2- الملامح البيئية لواقع المرأة صاحبة المشروع :

نرصد من خلال هذا العنصر نظرة المجتمع للمرأة ولإقدامها على تأسيس مشروعها الخاص، رأي المجتمع في تعليم المرأة، وعملها و تأسيسها لمشروع خاص، مساهمتها في الحياة الاقتصادية، وكذا نبين رأي المرأة في حالات التمييز بينها وبين الرجل.

1-3- المرأة المقاولة (صاحبة المشروع) :

يشير مصطلح "مرآة مقاولة أو صاحبة مشروع" في هذه دراستنا الميدانية إلى المرأة التي أسست مشروعها الخاص، سواء أنشأت المشروع بنفسها أو قامت بتجديد نشاط عائلي سابق أو ورثته، كما يضم هذا المصطلح أيضا صاحبة الشروع المسجلة قانونيا أو التي تعمل بترخيص حكومي وغير المسجلات أيضا، كما سيتم تقسيم المشاريع في هذه الدراسة حسب الطبيعة القانونية لكل مشروع إلى صناعة تقليدية، أشخاص طبيعية، مشاريع خاصة ذات الطبيعة المعنوية.

1-4- مشاريع خاصة ذات الشخصية المعنوية :

سيتم استخدامه في كامل دراستنا الميدانية بمصطلح مشاريع خاصة إذ تمثل مجموعة من الأشخاص يكونون رابطة، شركة أو جمعية أو هيئة أخرى، ويتمتع بنفس وظائف الشخص الطبيعي ذو الشخصية القانونية، وعلى الصعيد الاقتصادي الشخص المعنوي يشبه مؤسسة ذات طابع قانوني.

1-5- المهن الحرة (الأشخاص الطبيعية) :

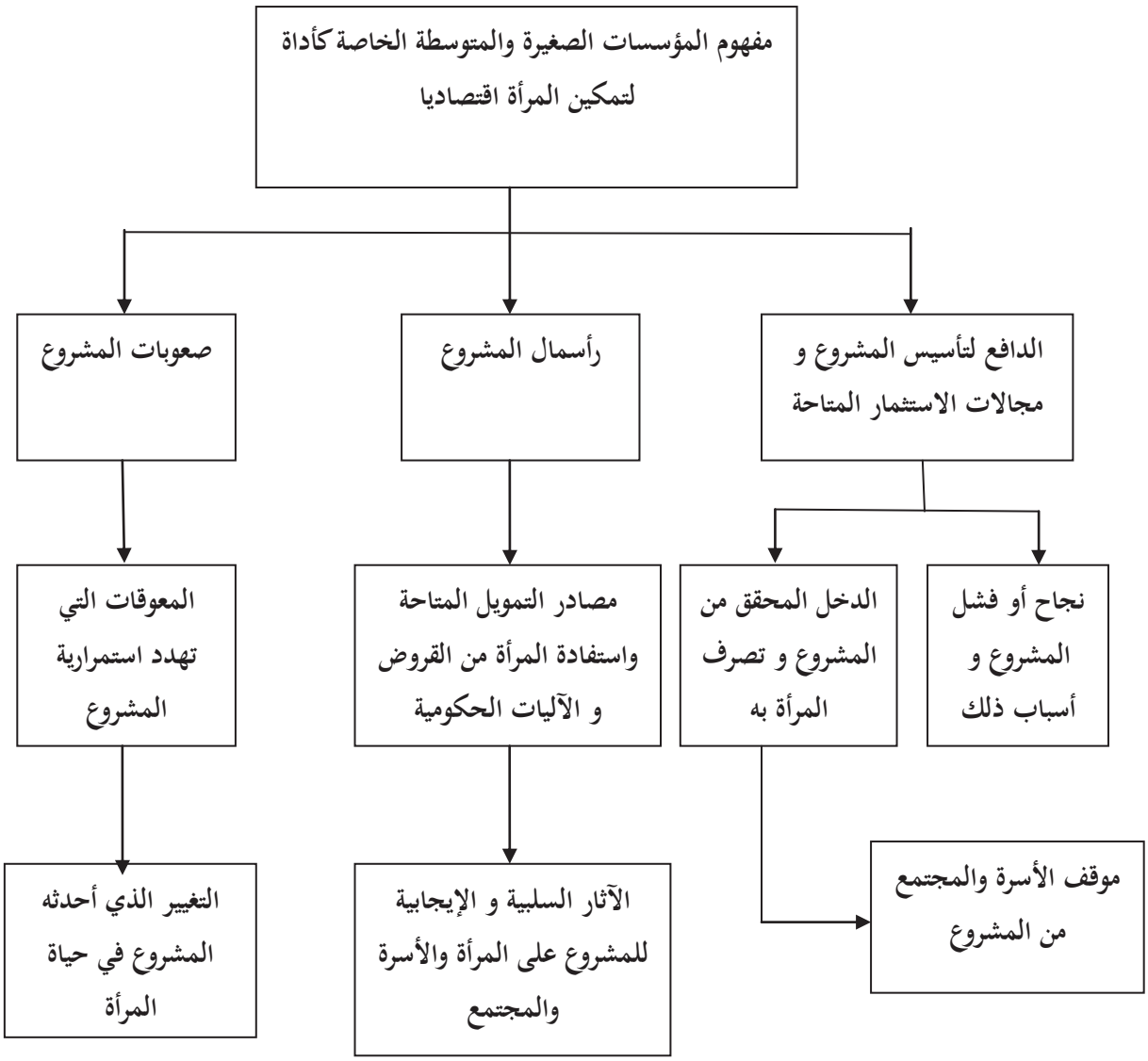
تتمثل الأشخاص الطبيعية في رؤساء مؤسسات المهن الحرة الغير ملزمة بالتسجيل في السجل التجاري، وتشمل كل من الموثقين، المحامين، المحضرين القضائيين، الأطباء، المهندسين، المعماريين والمزارعين...الخ.

1-6- الصناعة التقليدية :

تشمل كل الحرفيين المسجلين في غرفة الصناعة التقليدية، منتجاتهم أغلبها يدوية مثل صناعة الفخار، النسيج، الطرز...الخ.

و بناء على ما ورد أعلاه وبغية ضبط مجال دراستنا أكثر والذي يعالج في الأصل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة كأداة لتمكين المرأة اقتصاديا في ولاية ورقلة اقترحنا إبراز ذلك من خلال النموذج الموضح في الشكل (1.3).

الشكل (1.3) : يوضح نموذج الدراسة الميدانية



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على أيوب رائدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 26 .

2- اختيار عينة الدراسة :

قبل اختيارنا لعينة الدراسة قمنا بتحديد مجتمع الدراسة والذي يتكون من صاحبات مشاريع خاصة وصاحبات المهن حرة والصناعات التقليدية في ولاية ورقلة.

كانت عينة الدراسة عبارة عن عينة عشوائية من صاحبات المشاريع مع مراعاة الأنشطة المختلفة كما تم تحديد حجم العينة التي سيتم تطبيق الدراسة عليها بـ (150) امرأة صاحبة مشروع تنشط في مختلف القطاعات وذلك على النحو التالي :

- المهن الحرة : الطب، الصيدلة، المحاماة، مكاتب الدراسات، مكاتب الخبرات التقنية والهندسية ...الخ؛
- الصناعات التقليدية : النسيج، الطرز على الصوف، صناعة الفخار، وصناعات اليدوية المختلفة ...الخ؛
- المشاريع الخاصة ذات الشخصية المعنوية : محلات تجارية مختلفة، ورشات خياطة الملابس، صالونات التجميل والحلاقة قاعات الإعلام الآلي وفضاءات الانترنت، كفتيريات وبيع الأكل الخفيف...الخ.

والسبب وراء التركيز على هذه القطاعات يعود إلى أن عمل المرأة في ولاية ورقلة في الغالب ينحصر في تلك القطاعات، وأما تحديد العينة وحجمها فقد تم بناءا على ما يلي :

- أن تكون المرأة صاحبة المشروع و تديره بنفسها؛
- أن يتم توزيع الاستبيانات في اغلب دوائر الولاية وبلدياتها، وبهذا يمكن تعميم النتائج على مستوى الولاية.

المطلب الثاني : تصميم الاستبيان و سير إجراء الدراسة

إن اختيارنا لهذه التقنية لم يكن من قبيل الصدفة و إنما للضرورة المنهجية التي فرضتها طبيعة الدراسة التي تهدف إلي الحصول على معلومات خاصة بعينات البحث ورصد كل ما يتعلق بمشاريعهم وتحليل للواقع الاجتماعي والاقتصادي للعينة الذي نحاول معرفته وفهمه انطلاقا من تساؤلات الدراسة.

1- تصميم الاستبيان :

قمنا بإعداد وتصميم أسئلة الاستبيان بطريقة تسمح لنا بالحصول على نتائج تفيدنا في الدراسة. كما تضمنت وثيقة الاستبيان مجموعة من الأسئلة عملنا على أن تكون متناسقة ومتسلسلة تسلسلا منطقيا وفقا للقواعد المنهجية المتعارف عليها لتصميم أي استبيان.

و قد ضم الاستبيان خمسة وأربعون سؤالا موزعين على محورين كما يلي :

- المحور الأول : شمل بيانات خاصة بصاحبة المشروع و الملامح البيئية لواقع المرأة صاحبة المشروع وتضم الأسئلة من السؤال رقم 1 إلى غاية السؤال رقم 14؛
- المحور الثاني : شمل بيانات حول المشروع الخاص بالمرأة و كذا الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للمشروع على المرأة وتضم الأسئلة من 15 إلى 45. (أنظر الملحق رقم 1.3).

وكخطوة أساسية تسبق عملية توزيعنا للاستبيان قمنا بتحكيمه من خلال عرضه على بعض الأساتذة للتأكد من توافقه مع القواعد المتعارف عليها في تصميم الاستبيان ومدى قابلية الأسئلة للدراسة الميدانية، حيث كانت أغلب الملاحظات المقدمة لنا تخص الناحية الشكلية نذكر من بينها : الاستبيان طويل نسبيا، يجب ترقيم أسئلة الاستبيان، أما عن المحتوى فلقد كانت كل ملاحظات الأساتذة الذين طلبنا رأيهم في الموضوع بأنه يتوافق مع مجال الدراسة.

2- سير إجراء الدراسة و البحث الميداني :

أجريت هذه الدراسة بولاية ورقلة وضواحيها وهي إحدى ولايات الجنوب الشرقي الجزائري، ولما كان موضوع الدراسة هو "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر". فقد تم اختيار النساء اللواتي يملكن ويقمن بتسيير مقاولات خاصة بهن في ولاية ورقلة وضواحيها، وكان ذلك بعد إتمام الدراسة النظرية مباشرة، حيث كان هذا التتابع الزمني للدراستين مقصود، من أجل بناء تصور حول مختلف التساؤلات التي يجب أن نطرحها في الاستبيان وقد كانت البداية عندما اتصلنا بمديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير الاستثمار بولاية ورقلة للسؤال عن عناوين أو طرق الاتصال بالنساء صاحبات المشاريع أين تم توجيهنا مباشرة إلى غرفة الصناعة التقليدية التابعة لذات المديرية من أجل الحصول على طرق ووسائل الاتصال بمجموعة من النساء الذين شملتهم عينة الدراسة، وقمنا أيضا بالتنقل إلى مفتشية الضرائب فرع تقرت وفرع النزلة من أجل الحصول على عناوين أو أرقام هواتف صاحبات المشاريع في تلك المنطقة، وتم تزويدنا ببعض العناوين والأرقام الهاتفية إذ اتصلنا بالبعض وقابلنا البعض الآخر لكن بسبب ضيق الوقت لم تتح لنا الفرصة للاتصال بالكثيرات منهن، كما تلقينا دعما من طرف بعض العاملات بمفتشية الضرائب إذ قمن بمساعدتنا في توزيع نسبة معتبرة من الاستبيانات منتهزين فرصة حضور البعض من صاحبات المشاريع إلى المفتشية لتسوية أوضاعهم القانونية أو وضع ملفات إدارية تخص المشاريع.

كما حاولنا انتهاز فرصة إقامة معرض حول المشاريع النسوية في ولاية ورقلة بدار الشباب البنات بدائرة تقرت وتنقلنا إلى هناك وقمنا بتوزيع عدد معتبر من الاستبيانات.

ونظرا لان بعض النساء من عينة الدراسة لم تتح لهن فرصة تلقي التعليم كان من الضروري بنا ترجمة المعلومات الشفوية إلى كتابية مما استوجب منا ضرورة الاتصال الشخصي بهن، وعملنا على توفير جو يسوده الراحة والثقة المتبادلة والاطمئنان وهذا تطلب منا وقت وصبر كبيرين.

كما حاولنا أن نكون متفهمين في احترام رغبة بعضهن أمام أي رفض صادر منهن في بداية الأمر ولكن بعد إبرازنا للغرض العلمي والفائدة التي ستقدمها لنا المبحوثة من خلال تزويدنا بالبيانات التي نحتاجها تغيرت ظروف العمل وأصبحت أيسر وأفضل و حاولنا أيضا تجنب التدخل المستمر أثناء إبداء المرأة المبحوثة لرأيها في كل سؤال، أما بقية الاستبيانات فقد تركت لدى بقية نساء العينة لمدة تجاوزت بين اليومين والثلاث أيام من أجل قراءة الأسئلة بتأني وتمعن وإفادتنا بمعلومات دقيقة وصادقة.

المبحث الثاني :
عرض و تحليل نتائج الاستبيان

بعد تصميم الاستبيان وخضوعه لعملية التحكيم، قمنا بتوزيعه على العينة المستهدفة من الدراسة والتي قدرت بـ 150 مقاولة، وزعت عليهم 150 نسخة للاستبيان، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة بـ 123 استبيان بنسبة استرداد قدرت بـ 82 في المائة وذلك راجع للرفض الذي واجهناه من بعض أفراد العينة وعدم تجاوب البعض الآخر لأسباب غير موضوعية.

و من أجل تحليل النتائج المحصلة واستعمالها في تفسير والإجابة على إشكالية بحثنا، اخترنا من بين البرامج الإحصائية المتعددة برنامج Excel الذي يتوافق مع طبيعة تحليل أسئلة بحثنا، كما يسهل علينا هذا البرنامج حساب التكرارات وكذا النسب المتعلقة بكل سؤال، كما استطعنا من خلاله تمثيل هذه النسب والتكرارات في أشكال وأعمدة ومدرجات تكرارية و دوائر نسبية، كما سيأتي استخدامها لاحقا.

بعد معاينة الاستبيانات التي سيتم تحليلها والتي لم نلغي منها ولا استبيان أي قررنا أن تتم دراستنا على 123 استبيان، حددنا لكل استبيان رقم وذلك ليسهل علينا في أي وقت مراجعتها على البرنامج للتأكد من صحة إدخال البيانات، كما قمنا بتعريف المتغيرات على البرنامج، وكخطوة أخيرة قبل بدأ عملية حساب التكرارات قمنا بترميز الخيارات المتاحة تحت كل سؤال بإعطاء كل خيار رقم خاص به من أجل تسهيل عملية جمع التكرارات، و كررنا نفس هذه الخطوات مع كل أسئلة الاستبيان.

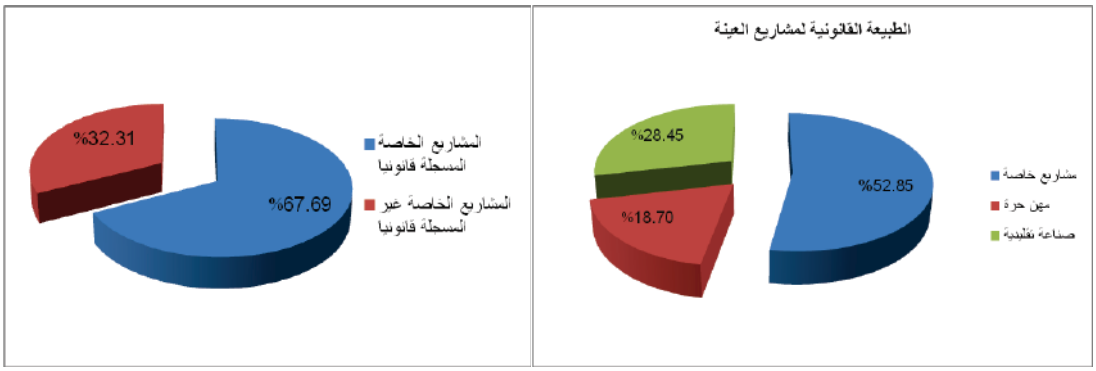
أثناء قيامنا بالمعاينة الأولية للاستبيانات المسترجعة، ارتأينا أن نقوم بتقسيمها إلى ثلاث مجموعات مما قد يساعدنا ويسهل علينا عملية تحليل وتفسير أسئلة الاستبيان، إذ قمنا بهذا التقسيم حسب الطبيعة القانونية للنشاط الممارس فكانت المجموعات كما يلي : 65 استبيان مشاريع خاصة (شخصية معنوية)، 23 استبيان مهن حرة، 35 استبيان صناعة تقليدية، إذ استطعنا القيام بهذا التقسيم اعتمادا على السؤال رقم خمسة عشر (15) : اسم المشروع أو المؤسسة، والسؤال رقم تسعة عشر (19) : ما هو نوع النشاط الممارس ؟ ، المندرجان ضمن المحور الثاني المتعلق بالمعلومات الخاصة بالمشروع. والجدول والشكل التاليان يوضحان لنا التكرارات و النسب المتحصل عليها في كل مجموعة من المجموعات الثلاث.

جدول رقم (1.3) : توزيع تكرارات ونسب مشاريع نساء العينة حسب الطبيعة القانونية

الطبيعة القانونية	صناعة تقليدية	مهن حرة	مشاريع خاصة		المجموع
			غير المصرح بها	المصرح بها	
التكرار	35	23	21	44	123
النسبة	% 28.45	% 18.70	% 32.31	% 67.69	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (2.3) : دوائر نسبية لتوزيع مشاريع نساء العينة حسب الطبيعة القانونية و التصريح بالنشاط



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

يتضح من خلال الشكل السابق والجدول رقم (1.3) بأن ما نسبته 52.85 في المائة عبارة عن مشاريع خاصة ذات شخصية معنوية وهي تفوق نصف مشاريع العينة، بينما باقي العينة فيضم 28.45 في المائة صناعات تقليدية والنسبة المتبقية والتي تقدر بـ 18.70 في المائة كانت للمهن الحرة، مع العلم بأن نسبة المشاريع الخاصة تضم ما نسبته 32.31 في المائة أعمال غير مسجلة قانونيا أي لا تمتلك سجل تجاري باسم صاحبة المشروع أو ترخيص حكومي و 67.69 في المائة تنشط بصفة قانونية ورسمية. أما باقي المشاريع الأخرى والتي تدخل مجال المهن الحرة والصناعات التقليدية فهي تزاول نشاطها بصفة قانونية و رسمية. إذ تمكنا من معرفة هذا من خلال معلومات قدمت لنا من طرف احد عاملات مفتشية الضرائب بتقرت وسؤالنا لبعض نساء العينة اللواتي قمنا بمقابلتهن أثناء توزيع الاستبيان.

بعد قيامنا بتقسيم المشاريع إلى مجموعات استنادا إلى الطبيعة القانونية للمشروع ارتأينا أن نقوم بمعالجة أسئلة الاستبيان وفقا لهذا للتقسيم السابق، مع الذكر بأنه ستتم إدراج الجداول الخاصة بتكرارات ونسب كل سؤال والتي تحصلنا عليها من الإجابات المقدمة من طرف نساء العينة وكما سيتم تمثيل التكرارات الخاصة بكل مجموعة في شكل مدرجات تكرارية أو أعمدة بيانية أما النسب الإجمالية التي تعكس رأي كل نساء العينة في أسئلة الاستبيان فسيتم تمثيلها في دوائر نسبية ونقوم بإدراج الشكلين مع بعض، وسنوضح ذلك كالآتي :

المطلب الأول : تفريغ و تحليل نتائج محتوى المحور الأول للدراسة

يضم هذا المحور الأول جزئين جزء خاص برصد مجموعة المعلومات الخاصة بصاحبة المشروع أما الجزء الثاني فقد خصصناه لتقديم صورة اقرب حول البيئة التي تعيش و تنشط فيها هذه المرأة و سنعالج ذلك على النحو التالي.

1- تحليل نتائج المعلومات الخاصة بصاحبة المشروع :

تشمل المعلومات الخاصة بصاحبة المشروع كل الخصائص الشخصية المرتبطة بالمرأة مثل : السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي مكان الإقامة، المستوى المعيشي، الخبرة في العمل ...الخ.

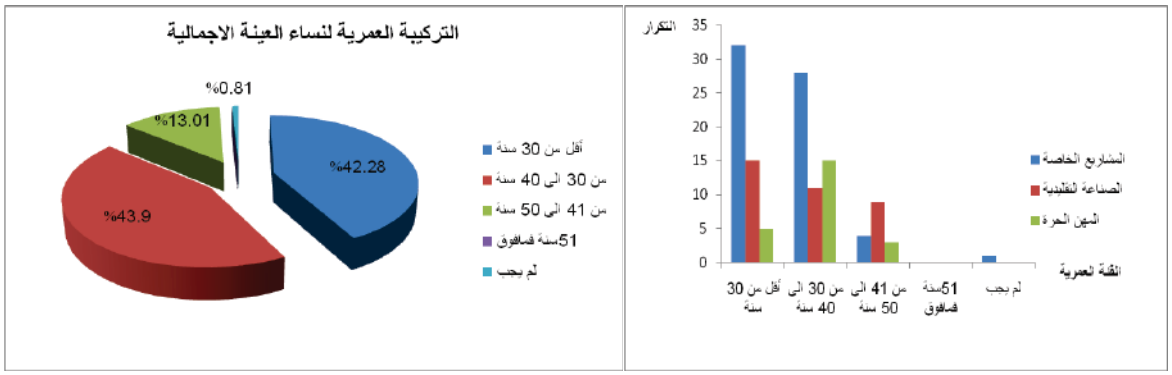
1-1- السن :

الجدول رقم (2.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		المشاريع الخاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	5	21.74	15	42.86	32	49.23	52	42.28
من 30 إلى 40 سنة	15	65.22	11	31.43	28	43.08	54	43.9
من 41 إلى 50 سنة	3	13.04	9	25.71	4	6.15	16	13.01
51سنة فما فوق	0	0	0	0	0	0	0	0
لم يجب	0	0	0	0	1	1.54	1	0.81
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (3.3) : التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

تبرز نتائج تفريغ الاستبيان و الموضحة في الجدول و الشكل السابقين بأن 43.9 في المائة من النساء صاحبات المشاريع على اختلاف طبيعتها القانونية يتراوح سنهن بين 30 سنة و 40 سنة، أما 42.28 في المائة هن اقل من 30 سنة و13.01 في المائة يتراوح عمرهن بين 41 سنة و 50 سنة.

لكن إذا ما أسقطنا النسب السابقة على كل مجموعة من العينة على حدى فنجد بأن 65.22 في المائة من النساء التي تنشط في المهن الحرة يتراوح عمرهن بين 30 سنة إلى 40 سنة، و 21.74 في المائة عمرهن اقل من 30 سنة أما البقية فيتعدى عمرهن ال40 سنة.

أما في الصناعة التقليدية فالنسبة الأكبر كانت للشابات الأقل من 30 سنة والتي قدرت ب42.86 في المائة والبقية ينحصر عمرهن بين 30 و50 سنة.

وفي المشاريع الخاصة توزعت النسب كالآتي 49.23 لم يبلغن ال30 سنة و 43.08 في المائة بين 30 و 40 سنة والبقية تجاوزنا ال40 سنة.

إذ يمكننا القول بان نسبة معتبرة من صاحبات المشاريع في ولاية ورقلة هن في ريعان شبابهن بالرغم من اختلاف الطبيعة القانونية لمشاريعهم مما يدل على الإقبال الملحوظ من طرف الشابات على تأسيس عملهن الخاص.

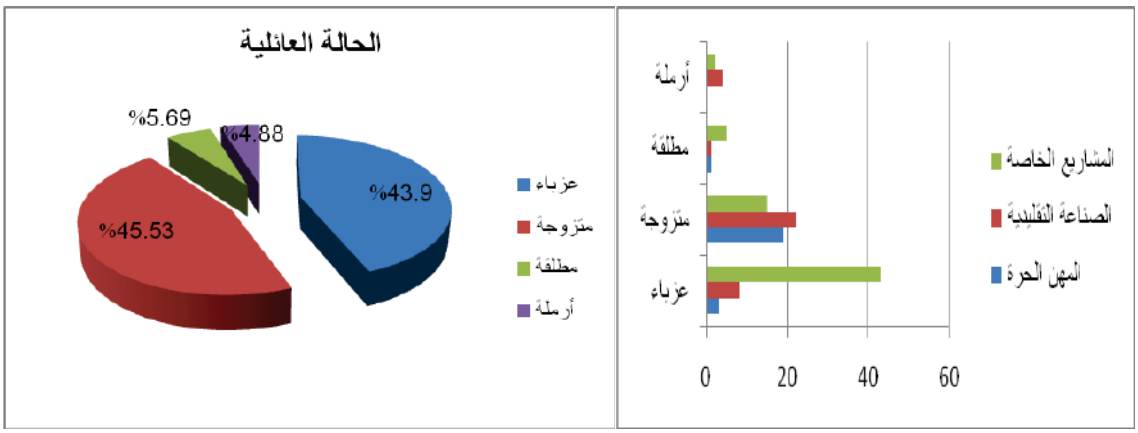
1-2- الحالة العائلية (المدنية) :

الجدول رقم (3.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية لصاحبات المشاريع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
عزباء	3	13.04	8	22.86	43	66.15	54	43.9
متزوجة	19	82.61	22	62.85	15	23.08	56	45.53
مطلقة	1	4.35	1	2.86	5	7.69	7	5.69
أرملة	0	0	4	11.43	2	3.08	6	4.88
لم تجب	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (4.3) : التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب الحالة العائلية (المدنية)



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

من نتائج الجدول السابق و الشكل رقم (4.3)، يتضح لنا بأن نسب الكبيرة من صاحبات مشاريع العينة الإجمالية هن متزوجات و عازبات حيث بلغت نسبة صاحبات المشاريع المتزوجات 45.53 في المائة ثم تليها نسبة الغير متزوجات بـ43.9 في المائة، أما المطلقات و الأرامل فكانت النسب على التوالي 5.69 في المائة و 4.88 في المائة.

و إذا أخذنا هذه النسب على حسب كل مجموعة فنجد أن ما نسبته 82.61 في المائة من صاحبات المشاريع في المهن الحرة هن متزوجات و العازبات شكلن 13.04 في المائة من هذه المجموعة، وباقي النسبة شملت فئة المطلقات.

أما على مستوى الصناعة التقليدية فكانت الغلبة أيضا لفئة المتزوجات بنسبة 62.85 في المائة تم تليها العازبات بنسبة 22.86 في المائة و شكلت الأرامل ما نسبته 11.43 في المائة ثم المطلقات بنسبة 2.86 في المائة.

أما على مستوى مجموعة المشاريع الخاصة فشكلت صاحبات المشاريع العازبات النسب الأكبر إذ وصلت إلى 66.15 في المائة بينما كانت نسبة صاحبات المشاريع المتزوجات 23.08 في المائة ثم المطلقات بنسبة 7.69 في المائة و الأرامل 3.08 في المائة.

فأغلبية النساء المقاولات في العينة المدروسة هن المتزوجات و عازبات، وهذا يعبر عن أهمية العائلة بالنسبة للفئتين فالمتزوجات عليهن الإشراف والاهتمام بأمور الأبناء والزوج أما العازبات يترتب عليهن المساهمة أيضا في أعمال البيت فمن هنا يبرز دور العائلة في إعطاء شرعية أكبر لعمل المرأة، وتكمن هنا التحديات التي تعيشها المرأة المقاولة من أجل التوفيق بين السير الحسن لمشروعها وبين واجبات منزلية عليها تأديتها.

1-3- المستوى التعليمي :

الجدول رقم (4.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي لصاحبات المشاريع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
بدون مستوى	0	0	0	0	5	7.69	5	4.06
ابتدائي	0	0	0	0	3	4.62	3	2.45
متوسط	0	0	3	8.57	9	13.85	12	9.75
ثانوي	0	0	1	2.86	18	27.69	19	15.44
تكوين مهني	0	0	27	77.14	14	21.54	41	33.33
جامعي	23	100	4	11.43	16	24.61	43	34.97
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

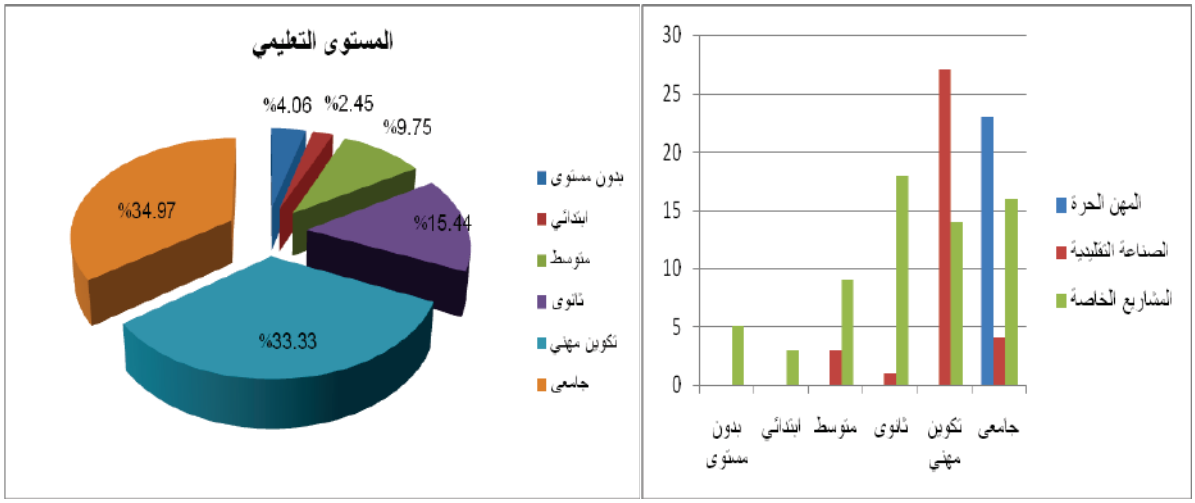
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الجدول رقم (4.3) يوضح لنا أن نسبة صاحبات المشاريع اللواتي لديهن مستوى تعليم جامعي هن 34.97 في المائة تليها اللواتي يحملن شهادات من التكوين المهني بنسبة 33.33 في المائة، ثم تأتي نسبة صاحبات المشاريع من ذوي التعليم الثانوي بنسبة 15.44 في المائة، و باقي النسبة تتوزع بين اللواتي مستواهن التعليمي متوسط وابتدائي بالنسبة 9.75 في المائة و 2.45 في المائة على التوالي، وكانت ما نسبته 4.06 في المائة لم يحظين بفرص للتعليم.

و إذا ما قمنا بتوزيع هذه النسب على مستوى كل مجموعة فنجد بأن كل صاحبات المشاريع في مجال المهن الحرة هن من ذوي المستوى الجامعي ، أما على مستوى الصناعات التقليدية فكانت النسبة الأكبر لحاملات شهادات التكوين المهني بنسبة 77.14 في المائة تم تليها نسبة خريجات الجامعات ب11.43 في المائة و بقية النسب شملت صاحبات المشاريع اللواتي مستواهن التعليمي المتوسط و الثانوي ، و في مجال المشاريع الخاصة فكانت النسب متقاربة بين صاحبات المشاريع في المستوى الجامعي و التكوين المهني و التعليم الثانوي بـ 24.61 في المائة ، 21.54 في المائة ثم 27.69 في المائة على التوالي، والبقية توزعت بـ13.85 في المائة حاصلات على مستوى متوسط تليها ما نسبته 7.62 لم يسبق لهن الالتحاق بالتعليم و في الأخير 4.62 في المائة مستواهن ابتدائي. إذ يظهر من خلال هذا التحليل بان الجامعيات أكثر إقبالا على إنشاء مشاريع في مجال المهن الحرة بينهما المجالات الأخرى فصاحبات المشاريع فيها يوجد بينهم فروقات في المستوى التعليمي.

و لعل الشكل التالي يبرز لنا الفرق في المستويات التعليمية بين نساء العينة بصورة أكثر دقة ووضوح.

الشكل رقم (5.3) : التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-4- مكان الإقامة :

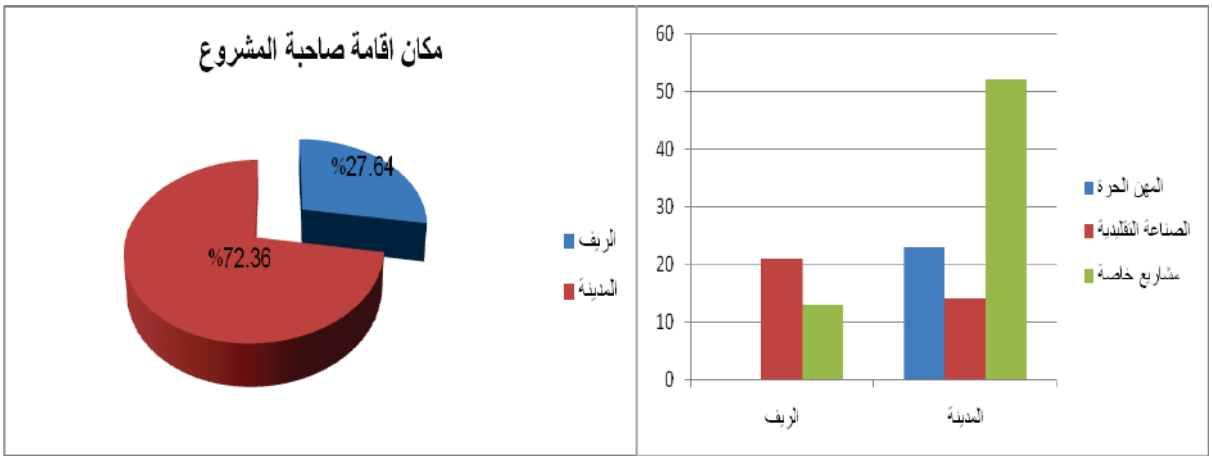
من خلال النتائج المتحصل عليها و التي بيناها في الجدول (5.3) و الشكل (6.3) تبين لنا بان غالبية نساء العينة واللواتي يشكلن ما نسبته 72.36 في المائة يقمن في المدينة أي في الدوائر الرئيسية لولاية ورقلة بينما 27.64 في المائة يقطن في مناطق ريفية. إذ تضم هذه النسبة الأخيرة 60 في المائة من النشطات في مجال الصناعات التقليدية و20 في المائة من صاحبات المشاريع الخاصة.

الجدول رقم (5.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مكان إقامة صاحبة المشروع

مكان إقامة صاحبة المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
الريف	0	0	21	60	13	20	34	27.64
المدينة	23	100	14	40	52	80	89	72.36
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (6.3) : التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب مكان إقامة صاحبة المشروع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-5- عدد أفراد العائلة و المستوى المعيشي و مصادر الدخل المتاحة :

من خلال تفريغنا للاستبيانات استنتجنا بان عدد أفراد الأسرة التي تعيش معهم صاحبات المشاريع في مختلف مجموعات العينة يتراوح بين 3 أفراد إلى 12 فرد حيث لم تجب أي امرأة من العينة بأقل من 3 أفراد أو أكثر من 12 فرد مما يدل على أن صاحبات المشاريع تقع تحت مسؤوليتهن واجبات عائلية عليهن التفرغ لها و محاولة التوفيق بينها وبين مزاولة النشاط المقاولاتي.

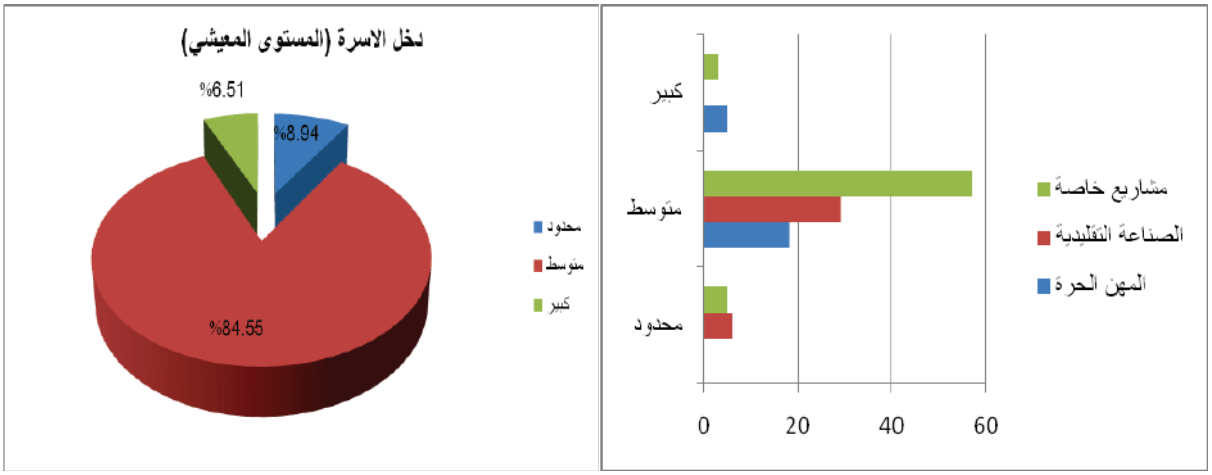
أما فيما يخص المستوى المعيشي لصاحبات المشاريع فأغلبيتهم يعشن على دخل الأسرة المتوسط في حين عبرت 7.69 في المائة من نساء مجموعة المشاريع الخاصة و 17.14 في المائة من نساء مجموعة الصناعات التقليدية بأن دخل أسرهن محدود، كما صرحت 21.74 في المائة من صاحبات المشاريع في مجال المهن الحرة و 4.62 في المائة من صاحبات المشاريع الخاصة بأن دخل أسرهن كبير، و مما لاشك فيه أن مستويات الدخل المختلفة لأسر صاحبات المشاريع التي ذكرناها سيؤثر على المستوى المعيشي لها وعلى دوافعها و أسباب توجهها لتأسيس مشروعها الخاص. والجدول التالي يوضح لنا تكرارات ونسب دخل الأسر التي تعيش فيها صاحبة المشروع موزعة حسب الطبيعة القانونية كما يلي :

الجدول رقم (6.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب دخل أسرة صاحبات المشاريع

دخل الأسرة التي تعيش فيها صاحبة المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
محدود	0	0	6	17.14	5	7.69	11	8.94
متوسط	18	78.26	29	82.86	57	87.69	104	84.55
كبير	5	21.74	0	0	3	4.62	8	6.51
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (7.3) : التوزيع النسبي للعينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات العينة حسب دخل اسر صاحبات المشاريع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

أما عن الإجابات التي تحصلنا علينا من خلال سؤالنا ما إذا كان المشروع محل دراستنا هو الدخل الوحيد لأسر صاحبات المشاريع فعبرت كلهن بلا مما يبين لنا بأنه هناك مصادر دخل أخرى متاحة لتلك الأسر حيث أجابت 58.54 في المائة من العينة بان عمل رب الأسرة هو مصدر دخلهم الوحيد بينما عبرت 30.89 في المائة بان مشروعها بالإضافة إلى دخل رب الأسرة هما مصدرا رزقهم الوحيد، في حين أن 10.57 في المائة لديهم مصادر أخرى تساهم في دخل أسرهن و من بين المصادر التي ذكرت في الاستبيانات : عمل إخوة صاحبة المشروع، عمل أبناء وبنات صاحبات المشروع. ويمكننا إيضاح التكرارات وكذا النسب المتعلقة بهذا الشأن في الجدولين التاليين :

الجدول رقم (7.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب ما إذا كان المشروع مصدر الدخل الوحيد

هل يعتبر مشروعك	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		المشاريع الخاصة		المجموع	
مصدر الدخل الوحيد ؟	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	0	0	0	0	0	0	0	0
لا	23	100	35	100	65	100	123	100
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الجدول رقم (8.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مصادر الدخل المتاحة لأسرهن

	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
مصادر الدخل المتاحة	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
رب الأسرة	0	0	29	82.86	43	66.15	72	58.54
مشروع و رب الأسرة	23	100	6	17.14	9	13.85	38	30.89
أخرى	0	0	0	0	13	20	13	10.57

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-7- مزاولة نشاط من قبل و تأثيره على اتخاذ قرار تأسيس المشروع :

فيما يتعلق بمزاولة صاحبة المشروع لعمل سابق فأكدت 52.85 في المائة من العينة الإجمالية عن عملها قبل أن تأسس مشروعها الخاص بينما صرحت 47.15 في المائة بعدم مزاولتها أي مهنة أو نشاط من قبل. والجدول رقم (9.3) يوضح لنا ذلك و بشكل أكثر تفصيلا بالنسبة لكل مجموعة.

الجدول رقم (9.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب مزاولتهن لعمل سابق

	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
مزاولة مهنة سابقا	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	20	86.96	10	28.57	35	53.85	65	52.85
لا	3	13.04	25	71.43	30	46.15	58	47.15
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

وفيما يخص صاحبات المشاريع اللواتي عملن من قبل فقد كانت اغلب أعمالهم السابقة في نفس المجال الذي ينشطون فيه حاليا. أي نفس الطبيعة القانونية حيث عملت 86.96 في المائة في المهن الحرة و 53.85 في المائة زاولت نشاطها في مجال

الخدمات أما 28.57 في المائة عملت في الصناعات التقليدية، و الجدول (10.3) قد يوضح لنا بعض الأسباب التي كانت وراء كون مجال نشاط صاحبة المشروع التي سبق لها العمل من قبل يماثل مجال نشاط عملها السابق.

الجدول رقم (10.3) : توزيع تكرارات ونسب نساء العينة حسب التأثيرات التي تركها لهن عملهن السابق

هل تعتقدين أن عملك السابق :	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
يعتبر حافز لإنشاء مشروعك من حيث الخبرة	13	65	4	40	10	28.57	27	41.54
لم يرضي طموحك مما جعلك تبحثين عن عمل آخر	0	0	0	0	5	14.29	5	7.69
ظروف العمل لم تكن مواتية مع التزاماتك العائلية	0	0	0	0	7	20	7	10.77
دخل العمل لم يكن يغطي احتياجاتك اليومية	0	0	6	60	5	14.29	11	16.92
المنصب لم يتوافق مع دراساتك وشهاداتك	7	35	0	0	8	22.85	15	23.08
أمور أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	20	100	10	100	35	100	65	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

من خلال الجدول أعلاه استنتجنا بأن 41.54 في المائة من صاحبات المشاريع اللواتي شغلن وظائف من قبل يعتبر عملهن السابق حافزا لإقدامهن على إنشاء مؤسساتهن وذلك من حيث الخبرة التي اكتسبنها، تم تليها 23.08 في المائة لم يتوافق منصبهن المهني مع دراساتهن و الشهادات التي يحملنها، بينما 16.92 في المائة لم يكن عملهن السابق يغطي احتياجاتهن اليومية مما جعلهن يفكرن في إنشاء مشروع خاص لتحقيق كسب إضافي، بينما 10.77 في المائة ظروف عملهن السابق لم تكن مواتية مع التزاماتهن العائلية، كما ترى 7.69 في المائة بان عملهن لم يرضى طموحاتهن فاقبلن على تأسيس مشاريع خاصة بحثا عن تحقيق الطموح والاستقلالية و مداخيل إضافية.

بالرغم من انه يمكننا أن نعتبر ما سبق ذكره دوافع كافية لتأسيس أي امرأة لمشروعها الخاص وهذا بالنسبة لصاحبات الأعمال اللواتي عملن من قبل ، لكن فيما يتعلق بباقي نساء العينة اللواتي لم يسبق لهن العمل فربما لهن دوافع أخرى أدت بهن لتأسيس مشاريعهن الخاصة إذ وجدنا بأن هذه الدوافع تتوزع بنسب متفاوتة بين كل نساء العينة اللواتي عملن مـن قبل و اللواتي لم يعملن، ونبين هذا التوزيع في الجدول (11.3).

1-8- دوافع إنشاء المشروع :

الجدول رقم (11.3) : يوضح دوافع نساء العينة من إقامة المشروع

ما دافعك من إقامة المشروع ؟	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
مساعدة رب الأسرة في المصاريف	11	47.83	6	17.14	18	27.69	35	28.46
الحاجة الماسة لمورد دخل	0	0	0	0	0	0	0	0
ملائم لطموحاتك	9	39.13	10	28.57	12	18.46	31	25.20
إثبات الذات وتحدي للرجل	0	0	10	28.57	13	20	23	18.7
الخروج من البطالة	3	13.04	9	25.72	15	23.08	27	21.95
المشروع مربح	0	0	0	0	7	10.77	7	5.69
دوافع أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

توضح النتائج المتوصل إليها في الجدول السابق بأن 28.46 من النساء أسسن مشاريعهن الخاصة بغرض مساعدة رب الأسرة في المصاريف، يليه السبب الشخصي والمتمثل في تحقيق الطموح بنسبة 25.20 في المائة ثم الخروج من البطالة بـ21.95 في المائة و يبقى السبب المادي في الأخير ب5.69 في المائة، مما يثبت صحة ما توصلنا إليه بخصوص دوافع ممارسة المرأة للعمل المقاولاتي مقارنة بالرجل وهذا في الفصل الثاني من الدراسة، أين استنتجنا بان الدافع الأول والأساسي لممارسة المرأة للعمل المقاولاتي هو دافع اجتماعي وتبقى رغبتها في تحقيق الماديات الشخصية من آخر اهتماماتها بينما الرجل يتوجه للنشاط المقاولاتي بغية تحقيق الأرباح لان المجتمع يشجع حاجات هذا الأخير في تحقيق الذات بسهولة.

2- تحليل النتائج الخاصة بالملامح البيئية و المجتمعية لصاحبة المشروع :

من خلال قيامنا بطرح خمس عشر سؤالا بغية تحديد الملامح البيئية والمجتمعية لصاحبات المشاريع رغبة منا في التقرب من الواقع الذي تعيش فيه نساء العينة الإجمالية، قدمنا أربع خيارات لكل سؤال نعم، لا، ربما، أحيانا، و بعد القيام بجمع التكرارات توصلنا إلى أن اكبر عدد من التكرارات وفي كل الأسئلة انحصر في خيارين نعم، لا، أما ربما، أحيانا فكانت عدد تكراراتهم قليلة بعد ذلك اعتمدنا الخيار الذي حظي بأكبر عدد من التكرارات على انه هو الرأي الأقرب للواقع، وبعد حساب النسب توصلنا إلى النتائج الموضحة في الشكل (8.3)، أما فيما يخص الجدول الموافق لذلك فقد تم إدراجه في الملحق رقم (2.3).

الشكل رقم (8.3) : يوضح الملامح البيئية والمجتمعية لواقع صاحبات المشاريع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

من النتائج الظاهرة في الشكل أعلاه تبين لنا بان 95.93 في المائة ترى بأن المجتمع يشجع تعليم البنات، و52.84 في المائة صرحت بأن مجتمعها يمنح المرأة حق التملك كما يشجع وجود أموال خاصة بالمرأة ويمنحها حق التصرف بها، كما انه يشجع عمل المرأة أيضا أين اشارت63.41 في المائة بذلك، إضافة إلى أن 67.48 في المائة من صاحبات المشاريع ترى بأن المجتمع يشجع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. بينما صرحت 46.34 في المائة بأن مجتمعها يشجع المرأة على تأسيس مشروع خاص بها، إذ تشير هذه النسب والتي ربما قد تعكس لنا رأي صاحبات المشاريع في ولاية ورقلة بأن هناك وعي بالدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وما يؤكد ذلك هو أن 87.8 في المائة كن صاحبات القرار في فكرة المشروع، زد على ذلك حوالي 70.73 في المائة لم تواجه معارضة من طرف عائلتها عند بداية المشروع، و 80.49 في المائة لم تواجه معارضة من طرف صديقاتها أو محيطها، كما أن 78.05 في المائة من نساء العينة الإجمالية ترى بأن أسرتها مقتنعة بقدراتها في إدارة المشروع. كما أشارت 47.16 في المائة إلى أن بيئتهن تتوفر فيها فرص كافية للتطوير و التدريب المهني للمرأة. إذ أن كل هذه الظروف البيئية التي تعيش فيها المرأة و تدير فيها مشروعها سيكون لها بالضرورة أثر كبير في دعم قدراتها وتحسيسها بالأمن النفسي والمهني إضافة إلى شعورها بالاحتواء الاجتماعي مما يجعلها تقدم أكثر و تسير أمور مشروعها بنجاح.

بينما على العكس من ما سبق ذكره تؤكد 35.77 في المائة بأن مجتمعها يشجع تبعية المرأة للرجل في كل شيء، وأضافت 65.04 في المائة من نساء العينة بان ذات المجتمع يرى بأن الرجل قادر على مهام يصعب على المرأة القيام بها، كما أن 44.72 في المائة مقتنعات بأن مجتمعهن يفضل عمل الذكور على الإناث حيث عبرت 43.09 في المائة من النساء على أن تفكير أفراد

عائلتها يتوافق مع تفكير أفراد محيطها الذي يؤمن بنفس الفروقات بين الرجل و المرأة. إضافة إلى أن 52.72 في المائة تعتبر الثقافة الاستثمارية للمرأة غير مناسبة و غير كافية في مجتمعها.

إن هذه النسب السلبية و التي قد يكون لها تأثير في تغيير منحى النتائج السابقة توضح لنا بأنه لا تزال هناك مناطق في ذات الولاية فيها بعض العراقيل الاجتماعية التي تحد من إبراز دور المرأة، إلا أن هذه النسب ضئيلة مقارنة بالنسب الايجابية السابقة.

كما أضافت صاحبات المشاريع وفي نفس السياق السابق بأن أهم الصعوبات التي تعانيها المرأة ولا يعانيها الرجل في حالة رغبتها في تأسيس مشروع هي عملية التسجيل القانوني للمشروع على مستوى مصالح الضرائب و الإدارات الأخرى، وصعوبة التوفيق بين إدارة المشروع و أداء التزاماتها العائلية.

المطلب الثاني : تفريغ و تحليل نتائج محتوى المحور الثاني

حاولنا من خلال أسئلة المحور الثاني في استبيان الدراسة الإلمام بكل الجوانب التي قد تمس المشروع و كذا حاولنا التعرف على الأثر الاجتماعي و الاقتصادي للمشروع على مختلف أفراد الدراسة و أسرهم و بيئاتهم من خلال إتباع الترتيب التالي :

1- تحليل نتائج المعلومات الخاصة بالمشروع :

نسعى من خلال تحليل نتائج المعلومات الخاصة بالمشروع إلى رصـد كـل الأمور التي تتعلـق بالمشـروع مثـــل : عمـره، رأسمالـه، طريقة تأسيسه، عدد العمال ...الخ، كما سنوضح ذلك في الآتي :

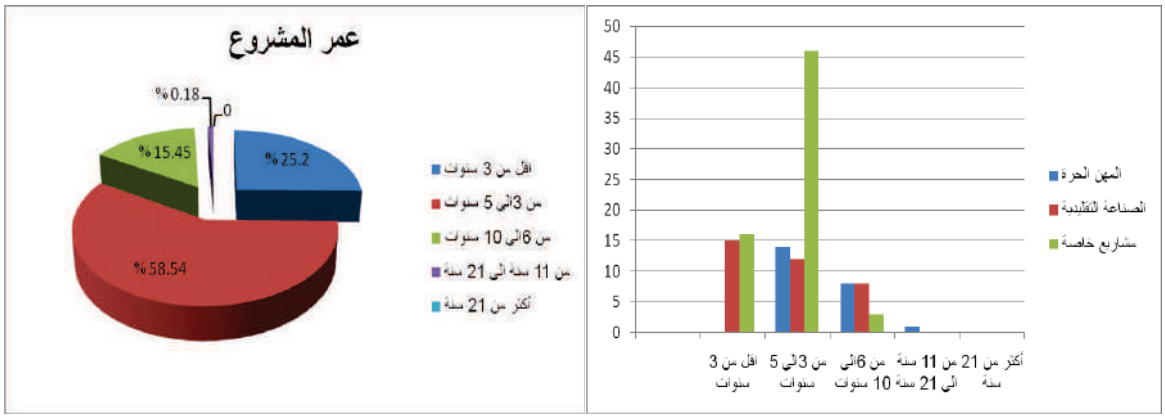
1-1- عمر المشروع و الخبرة في مجال النشاط :

الجدول رقم (12.3) : يوضح عمر المشروع الخاص بكل مقاولة

عمر المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
اقل من 3 سنوات	0	0	15	42.86	16	24.61	31	25.2
من 3الي 5 سنوات	14	60.87	12	34.29	46	70.77	72	58.54
من 6الى 10 سنوات	8	34.78	8	22.85	3	4.62	19	15.45
من 11 سنة إلى 21 سنة	1	4.35	0	0	0	0	1	0.81
أكثر من 21 سنة	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الشكل رقم (9.3) : التوزيع النسبي لمشاريع نساء العينة الإجمالية و التوزيع التكراري لمجموعات مشاريع نساء العينة حسب عمر المشروع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الجدول (12.3) والشكل (9.3) يوضحان بان 58.54 في المائة من المشاريع العينة تتراوح عمرهم بين 3 إلى 5 سنوات بينما 25.2 في المائة يقل عمرهم عن 3 سنوات، تليها 15.45 في المائة من المشاريع عمرهم بين 6 إلى 10 سنوات و في الأخير 0.18 في المائة يفوق عمر المشروع 10 سنوات، حيث تعود هذه النسبة الأخيرة لمشروع واحد على مستوى نشاطات المهن الحرة و لم تعبر و لا صاحبة مشروع في هذا المجال بان عمر مشروعها أقل من 3 سنوات، أما باقي النسب تتوزع بشكل متباين في باقي المجموعات، مما يوضح لنا بان دخول المرأة إلى مجال المقاولة في ولاية ورقلة لا يزال حديثا على مستوى بعض القطاعات.

و فيما يخص الخبرة في مجال النشاط فكانت النتائج و كما هي مبينة في الجدول (13.3) كما يلي : 59.35 في المائة لديهن خبرة في مجال عملهم الحالي بينما 40.65 في المائة يفتقرن للخبرة في مجال نشاطهم الحالي.

الجدول رقم (13.3) : يوضح سنوات خبرة صاحبات المشاريع في مجال النشاط

الخبرة في النشاط	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	23	100	35	100	15	23.08	73	59.35
لا	0	0	0	0	50	76.92	50	40.65
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100
من سنة إلى 5سنوات	17	73.91	21	60	15	100	53	72.6
من 6 إلى 10 سنوات	6	26.09	13	37.14	0	0	19	26.03
أكثر من 10 سنوات	0	0	1	2.86	0	0	1	1.37
المجموع	23	100	35	100	15	100	73	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

و يوضح نفس الجدول السابق بان 72.6 في المائة من نساء العينة تتراوح عدد سنوات خبرتهم في مجال المشاريع التي ينشطون فيها حاليا بين سنة إلى خمس سنوات، ثم تليها 26.03 في المائة تتراوح سنوات خبرتهم بين ستة سنوات إلى عشر سنوات، في حين أن 1.37 في المائة لديهن خبرة في مجال مشروعهن تفوق العشر سنوات، مما يثبت عزيمة هؤلاء المقاولات و تجاوزهن لمختلف العراقيل و الصعوبات التي قد تواجه المشروع.

1-2- الاستفادة من دورات التكوين و التدريب :

الجدول رقم (14.3): يوضح تكرارات و نسب استفادة نساء العينة من الدورات التكوينية و مجال التكوين

الاستفادة من تكوين في مجال نشاط مشروعك الحالي	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم : حصلت على تكوين	23	100	30	85.71	44	67.69	97	78.86
لا : لم احصل على تكوين	0	0	5	14.29	21	32.31	26	21.14
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100
دورات تكوينية في معهد خاص	3	13.04	0	0	5	11.36	8	8.25
الالتحاق بمراكز التكوين المهني	0	0	27	90	32	72.73	59	60.82
يتطابق مع التخصص الجامعي	20	86.96	0	0	0	0	20	20.62
أخرى	0	0	3	10	7	15.91	10	10.31
المجموع	23	100	30	100	44	100	97	100
نعم : الدورات التكوينية مفيدة	23	100	30	100	44	100	97	100
لا : الدورات التكوينية غير مفيدة	0	0	0	0	0	0	0	0
قليلا	0	0	0	0	0	0	0	0
لم تحصل على تكوين					21		26	
عدم الرغبة الشخصية	0	0	5	100	12	57.14	17	65.38
عدم وجود مراكز تكوينية للمرأة	0	0	0	0	0	0	0	0
أسباب أخرى	0	0	0	0	9	42.86	9	34.62
الخضوع لتكوين مستقبلا								
نعم	0	0	0	0	6	28.57	6	23.08
لا	0	0	5	100	11	52.38	16	61.54
ربما	0	0	0	0	4	19.05	4	15.38
المجموع	0	0	5	100	21	100	26	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

يتبين من الجدول أعلاه بأن 78.86 في المائة استفدنا من تكوين في مجال النشاط أما البقية والتي تمثل 21.14 في المائة لم يلتحقن بتكوين في مجال نشاط مشاريعهم، حيث بلغت نسبة الملتحقات بمراكز التكوين المهني 60.82 في المائة و اغلبهن من النساء الناشطات في مجال الصناعات التقليدية، بينما 20.62 في المائة حصلنا على تكوين يتطابق مع تخصصاتهم الجامعية، أما

الخاضعات لدورات تكوينية في معاهد خاصة فكانت نسبتهن 8.25 في المائة و معظمها من صاحبات المهن الحرة والمشاريع الخاصة، بينما عبرت 10.31 في المائة عن حصولهن على تكوين في مراكز أخرى انحصرت اغلب إجاباتهن على دور الشباب والمركبات الرياضية والجمعيات النسوية والخيرية. كما أكدت كل نساء العينة المستفيدات من التكوين بأن هذه الدورات كانت ناجحة وقدمت لهن فائدة كبيرة.

لكن بالنسبة للواتي لم تتح لهم فرص لتلقي دورات تكوينية فكان 65.38 في المائة ليس لديهن رغبة شخصية في ذلك والبقية يرون السبب في عدم تلقيهم لدورات تكوينية هو عدم توفر مراكز التكوين على التخصصات أو الأمور التي يرغبن بتعلمها والتكوين فيها. وهنا يمكننا القول بأن للتكوين دور هام في صقل مسار المقاولة والزيادة في نجاحها واستمرارها لان أغلب خريجات مراكز التكوين المهني لا يحظين بفرصة كبيرة في المسار الوظيفي حال خريجات الجامعات لهذا يجب التركيز على التنويع في التخصصات التكوينية و إضافة مجالات جديدة.

1-3- عدد العمال في المشروع و طرق التوظيف المتبعة :

أما فيما يخص توظيف المرأة للعمال فإنهن لا يقمن بتوظيف عدد كبير من العمال فقد تراوحت اغلب الإجابات بين 3 عمال كحد ادني و7 عمال كحد أقصى، مما يوضح لنا بأن كل مشاريع العينة عبارة عن مؤسسات مصغرة. لكن وبالرغم من أن عدد العمال الذين توظفهم صاحبات المشاريع صغير، إلا أنها تعتبر مساهمة في عملية توفير مناصب شغل و فتح منافذ دخل لأفراد مجتمعها، فبعد تجميعنا لكل إجبات ربات الأعمال حول عدد العمال الذين يزاولون نشاطهم في المشروع تبين لنا بأن عدد كل العمال باستثناء ربات الأعمال (123 ربة عمل) في كل مشاريع العينة الإجمالية بلغ 358 عامل، تتوزع على النحو التالي : المهن الحرة استطاعت المساهمة في تشغيل 49 عامل، حيث كان عدد العمال في هذه المجموعة محصور بين عاملـين وثلاثة عمـال، وبالنسبة إلى مجموعة المشاريع الخاصة فقد استطاعت أن توفر 141 منصب عمل، إذ لم يتجاوز عدد العمال في مثل هده المشاريع الأربع عمال كما لم يقل في أغلبها عن عاملين. بينما مجموعة مشاريع الصناعات التقليدية فقد تباين فيها عدد العمال إذ كان أدنى حد هو أربعة عمال و أقصى حد سبعة عمال ، أين بلغ العدد الإجمالي لمناصب العمل التي وفرتها مشاريع الصناعات التقليدية محل دراستا إلى 168عامل و هي نسبة معتبرة مقارنة بالمشاريع الأخرى ، وقد يكون السبب في ذلك هو طبيعة هذا النوع من النشاطات الذي يحتاج إلى العمل الجماعي و التعاوني أكثر من النشاطات الأخرى.

الجدول رقم (15.3) : يوضح عدد العمال وطرق توظيفهم داخل المشروع

عدد العمال و طرق توظيفهم	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
عدد ربات الأعمال	23	/	35	/	65	/	123	/
عدد العمال في المشروع	49	/	168	/	141	/	358	/
على أساس الخبرة و الكفاءة	0	0	14	40	22	33.85	36	29.27
على أساس الشهادة	23	100	0	0	0	0	23	18.7
على أساس سابق معرفة	0	0	21	60	34	66.15	46	52.03
على أساس أمور أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

أما عن اختيار و توظيف العمال داخل المؤسسة فكان 52.03 في المائة تم توظيفهم على أساس سابق معرفة وهذه النسبة تبين لنا الحس الاجتماعي للمرأة نحو أفراد مجتمعها حيث لم تهتم بالخبرة و هي الأساس لتحقيق عوائد واهتمت بمسؤوليتها الاجتماعية أمام باقي أفراد مجتمعها، إذ كانت النسبة الأكبر لصاحبات المشاريع اللواتي يخترن الموظفين لديهن على أساس سابق معرفة النشاطات الصناعات التقليدية، بينما 18.7 في المائة تقوم بتوظيف العمال على أساس الشهادة إذ تكون هذه النسبة كبيرة في مجموعة المهن الحرة لان طبيعة العمل في مثل هذه المجالات يتطلب خبرة كبيرة، كما تقوم 29.27 في المائة بتوظيف العمال على أساس الشهادة التي يحملنها و الكفاءة في العمل، حيث تظهر لنا النتائج بأن 33.85 في المائة من صاحبا المشاريع الخاصة و التي تنشط غالبا في قطاع الخدمات و التجارة كما أشرنا سابقا يقمن بتوظيف العمال على أساس الخبرة و الكفاءات مما يعكس لنا اهتمامهم البالغ بضمان التسيير الفعال لمشاريعهم.

1-4- مكان تواجد المشروع و سبب اختياره :

الجدول رقم (16.3) : يوضح مكان تواجد المشروع

مكان المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نفس المنطقة	15	65.22	32	91.43	63	96.92	110	89.43
خارج المنطقة	8	34.78	3	8.57	2	3.08	13	10.57
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

يتضح من خلال الجدول السابق بان 89.43 في المائة من المشاريع تتواجد في نفس منطقة إقامة صاحبة المشروع و تعود هذه النسبة الكبيرة لظروف المرأة و لكثرة ارتباطاتها العائلية وكذا بعض السلوكات المجتمعية التي قد لا تسمح للمرأة بالتنقل إلى مسافات بعيدة لمتابعة أعمالها مما يفرض عليها اختيار اقرب، في حين اختارت 10.57 في المائة أن يكون مشروعها بعيدا عن المنطقة التي تعيش فيها ومن المؤكد أن لهن أسبابهن الخاصة في اختيار هذا المكان. لأن كل صاحبات المشاريع وحسب الجدول رقم (17.3) صرحنا بعدم رغبتهن في تغيير مكان المشروع و هذا لعدة أسباب جعلتهن يخترنا هذا المكان ولا يرغبن في تغييره، ونذكر أهم ما جاء في الاستبيانات كما يلي:

مكان المشروع قريب من المنزل مما يوفر عليا جهد التنقل، موقع المشروع استراتيجي، أصبحت مشهورة في المنطقة التي اعمل فيها حاليا ولا استطيع ترك زبائني، كونت عدت علاقات مع زبائن و متعاملين فيما يخص المشروع، ليس لدي إمكانيات كافية لتغيير مكان المشروع، مكان المشروع ملك لعائلتي مما يوفر لي تكاليف تأجير محل المشروع، عملي السابق كان في نفس المنطقة التي أسست فيها مشروعي و اعتدت التنقل يوميا.

يتضح لنا من خلال هذه الأسباب والتي تعكس عدم رغبة صاحبات المشاريع في تغيير أماكن مشاريعهم بأن عملية اختيارهم لمكان مشروعاتهم كانت وفقا لدراسة مسبقة من طرف كل واحد منهن أين راعت البعض في اختيارها للموقع الجانـــب التسويقي، كما هناك من راعت في عملية اختيارها لموقع المشروع جانب التكلفة و هناك من نظرت لذلك من جانب الخبرة.

وفيما يخص نتائج رفض المقاولات لتغيير مكان مشاريعهن فقد بيناها في الجدول رقم (17.3)

الجدول رقم (17.3) : يوضح رغبة المرأة المقاولة في تغيير مكان تواجد المشروع

هل ترغبين في تغيير مكان ؟	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	0	0	0	0	0	0	0	0
لا	23	100	35	100	65	100	123	100
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-5- طريقة بداية النشاط :

بالنسبة لطريقة بداية النشاط فكانت النتائج وفقا لما هو موجود في الجدول أدناه 91.06 في المائة قامت بإنشاء عملها من الصفر، في حين 8.94 في المائة فقط أعدنا تجديد نشاط عائلي سابق، مما يبين بان اغلب نساء العينة يردنا تحقيق قدر من الاستقلالية و يطمحن لإثبات قدراتهن الشخصية من غير مساعدة.

الجدول رقم (18.3) : يوضح طريقة بداية النشاط

طريقة بداية المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
إنشاء العمل من الصفر	23	100	28	80	61	93.85	112	91.06
إعادة تجديد نشاط عائلي سابق	0	0	7	20	4	6.15	11	8.94
أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-6- رأسمال المشروع و طرق الحصول على التمويل :

الجدول رقم (19.3) : يوضح حجم رأسمال مشاريع نساء العينة

رأسمال المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
اقل من 100000	0	0	18	51.43	26	40	44	35.77
بين 100000 و200000	3	13.04	15	42.86	37	56.92	55	44.72
بين200000و500000	11	47.83	2	5.71	2	3.08	15	12.19
أكثر من 500000	9	39.13	0	0	0	0	9	7.32
المجموع	23	100%	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الجدول السابق يوضح أن ما نسبة 44.72 في المائة من مشاريع النساء المقاولات في العينة الإجمالية ينحصر رأسمال مشاريعهن بين 100.000 دج و 200.000 دج، وكانت النسبة الأكبر فيها للمشاريع الخاصة، في حين أن 35.77 في المائة من تلك المشاريع لم يتجاوز رأسمالها 100.000 دج و اغلبها مشاريع تنشط في الصناعات التقليدية أي لا تحتاج إلى مواد ولوازم ضخمة أو متطورة، بينما كانت 12.19 في المائة من المشاريع ينحصر رأسمالها بين 200.000 دج و 500.000 دج و اغلبها تنشط في المهن الحرة وفي الأخير 7.32 في المائة من المشاريع تجاوز رأسمالها 500.000 دج وشملت المهن الحرة كذلك هذا لكون هذه المشاريع تتطلب تقنية و أجهزة حديثة مثل الأجهزة الطبية والمعدات واللوازم الهندسية و غيرها.

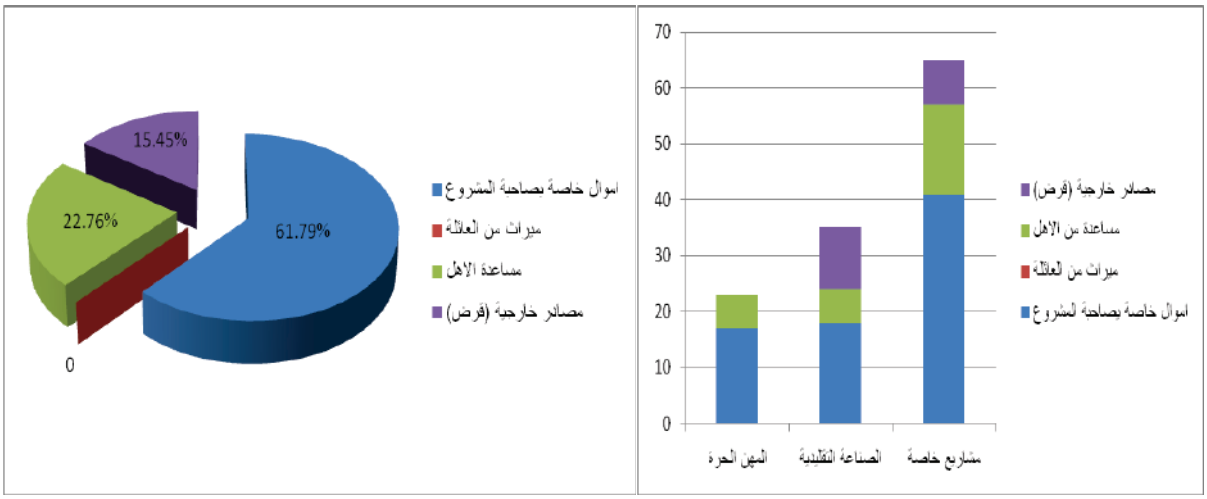
الجدول رقم (20.3) : يوضح مصادر تمويل المشروع

مصادر تمويل المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
أموال خاصة بك ادخرتها سابقا	17	73.91	18	51.43	41	63.08	76	61.79
ميراث من العائلة	0	0	0	0	0	0	0	0
مساعدة من الأهل	6	26.09	6	17.14	16	24.61	28	22.76
مصادر خارجية	0	0%	11	31.43	8	12.31	19	15.45
المجموع	0	100%	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

وبالرغم من أن الحصول على التمويل آمر أساسي لنمو وتطور المشاريع الصغيرة ولزيادة إنتاجيتها إلا أن نتائج الجدول السابق و الشكل رقم (9.3) توضحان بأن أكثر من نصف نساء العينة الإجمالية أي ما نسبته 61.79 في المائة أشرن إلى التمويل الذاتي أو المدخرات الشخصية كمصدرهن لتمويل المشروع بينما 22.76 في المائة اعتمدنا على مساعدة من الأهل، ولم تعتمد أي امرأة على ميراث عائلي، كما أشارت 15.45 في المائة من صاحبات المشاريع على لجوئها إلى مصادر خارجية لتمويل مشاريعهن وكان هذا المصدر الخارجي الاستفادة من قرض.

الشكل رقم (10.3) : التوزيع النسبي و التوزيع التكراري لمصادر تمويل المشروع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

1-7- الحصول على قروض ، صعوبات القرض و مدى الاستفادة من الآليات الحكومية :

الجدول رقم (21.3) : يوضح مدى استفادة نساء العينة من قروض

الاستفادة من قرض	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	0	0	11	31.43	8	12.31	19	15.45
لا	23	100	24	68.57	57	87.69	104	84.55
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100
مبلغ القرض اكبر	0	0	0	0	2	25	2	10.53
مبلغ القرض اقل	0	0	0	0	0	0	0	0
مبلغ القرض كافي	0	0	11	100	6	75	17	89.47
المجموع	0	0	11	100	8	100	19	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

نلاحظ من الجدول (21.3) بأن صاحبات المشاريع اللواتي اعتمدنا على مصادر خارجية لتمويل مشاريعهن استفدن من قروض في إطار مشروع الرئيس الخاص بالمرأة الماكثة بالبيت إذ عبرت اغلبهن بان المبلغ المستلم كافي للبدا بمشروع كما أشرت 10.53 في المائة بان المبلغ كان أكبير من احتياجاتها المالية، حيث علمنا من بعضهن أن مبلغ الذي حصلنا عليه في إطار هذه المبادرة التي أطلقها فخامة الرئيس الجمهورية لم يتجاوز 400.000 دينار جزائري و هذا يفسر ارتفاع نسبة المستفيدات من القروض في مجال الصناعة التقليدية لأن هذا المبلغ يتناسب مع متطلبات وأدوات عملهن البسيطة، كما أكدت النساء في هذا الصدد بأنهن لم يواجهن أي صعوبات فيما يتعلق بالحصول على القرض كما دامت فترة دراسة ملفاتهن إلى غاية استلام المبلغ مدة شهرين فقط.

لكن بالنسبة للنساء اللواتي ينشطن في مجال المشاريع الخاصة واستفدن من القرض فصرحن بمواجهتهن صعوبات على مستوى ضبط ملف طلب التمويل لان القروض التي حصلنا عليها كانت في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما أبدين استياء من التجربة التي مررن بها ومن كثرة الأوراق المطلوبة في الملف و طول المدة التي استلمنا بعدها المبلغ المالي مع الذكر بأنه لم تصرح ولا امرأة بسوء المعاملة في الوكالة أو التفريق بينها وبين الرجال. و الجدولين التاليين يوضحان لنا التكرارات والنسب الخاصة الصعوبات و مدى الاستفادة من الآليات الحكومية كما يلي :

الجدول رقم (22.3) : يوضح الصعوبات التي قد تواجهها المرأة من حصولها على قرض

الصعوبات في القرض	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	0	0	0	0	5	62.5	5	26.31
لا	0	0	11	100	3	37.5	14	73.69
نظرا لكونك امرأة	0	0	0	0	0	0	0	0
نظرا لضرورة ضبط ملف التمويل	0	0	0	0	8	100	19	100
عدم امتلاكك لضمانات كافية	0	0	0	0	0	0	0	0
أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	0	0	11	100	8	100	19	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

الجدول رقم (23.3) : يوضح مدى استفادة نساء العينة من آليات الدولة

آليات الدولة	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	0	0	11	31.43	8	12.31	19	15.45
لا	23	100	24	68.57	57	87.69	104	84.55
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

اغلب نساء العينة لم يستفدن من الآليات الحكومية باستثناء اللواتي استفدن من القروض، حيث اتفقت الكثيرات منهن بان السبب في ذلك هو عدم رغبتهن الشخصية لأنهن يعتقدن بان استفادتهن من الدعم و المساعدة الذي تقدمه الأجهزة الحكومية سيجعل مشاريعهن غير مستقلة، كما أشارت أخريات بأنهن لا يحتجن للمساعدة من هذه الآليات ولديهن كل القدرة على إنجاح مشاريعهم شخصيا، كما صرحت بعض نساء العينة إلى انه ليس لديهن علم بهذه الآليات أصلا ولا بالدور أو المهام التي تقدمها للمرأة المقاولة، بينما صرحت إحداهن بأنها قدمت ملف على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل وبعد مدة فاقت النصف سنة تم رفض ملفها بحجة عدم توافق نشاط المشروع مع الشهادة التي تحملها.

1-8- الحكم على أداء المشروع و طرق التصرف بالعوائد و الصعوبات الاقتصادية التي تعيق سير المشروع :

الجدول رقم (24.3) : يوضح حكم النساء على مشاريعهن

الحكم على المشروع	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
المشروع ناجح	16	69.56	19	54.29	48	73.85	83	67.48
المشروع فاشل	0	0	0	0	0	0	0	0
المشروع مقبول نسبيا	7	30.44	16	45.71	17	26.15	40	32.52
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100
نظرا لاعتمادك لخطة عمل محكمة	1	6.25	0	0	14	29.17	15	18.07
لوجود شبكة علاقات تساعدك في التسويق	0	0	8	42.11	16	33.33	24	28.92
لوجود دعم من جهات معينة لإنجاح مشروعك	0	0	3	15.78	5	10.42	8	9.64
نظرا لخبرتك في المجال	15	93.75	8	42.11	13	27.08	36	43.37
أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	16	100	19	100	48	100	83	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (24.3) بأن 67.48 في المائة من المشاريع محل الدراسة ناجحة بينما 32.52 في المائة فهي مقبولة نسبيا، مع الإشارة إلى انه لم تعبر أي مقاولة على فشل مشروعها. إذ يرجع هذا لعدة أسباب فترى 43.37 في المائة من النساء بأن خبرتها في مجال عملها كانت سببا في نجاح مشروعها في حين أن 28.92 في المائة أشارت إلى أن الدعم الذي تتلقاه في مجال تسويق منتجاتها هو السبب في زيادة نجاحاتها، بينما عبرت 18.07 في المائة على أن نجاحها يعود لاعتمادها على خطة عمل محكمة و دقيقة، وباقي النسبة 9.64 في المائة تعتبر أن نجاح مشروعها ساهمت فيه جهات معينة يهمها أمر المشــروع، ولم تشر أي منهن إلى وجود أسباب أخرى في هذا الصدد، كما تتمنى بعض صاحبات المشاريع الحصول على أموال إضافية من اجل فتح فروع أخرى وعلى دعم من اجل تسويق منتجاتهن خارج الولاية وخارج الوطن، كما ترغب أخريات بالحصول على أجهزة متطورة مثل ماكينات الخياطة الحديثة.

أما عن التصرف بعوائد المشروع و كما يظهر من خلال الجدول رقم (25.3) فكانت أغلب إجابات نساء العينة بأنهن يتصرفن بعوائد مشاريعهن بأنفسهن ماعدا امرأة واحدة أشارت بان زوجها يشاركها في التصرف بعوائد المشروع لان زوجها هو من قام بتمويل مشروعها كما لا ترى بان هذا عائق أمام توسيع مشروعها مستقبلا، مما يؤكد لنا صحة النتائج التي سبق وذكرناها فيما يخص تشجيع المجتمع لوجود ملكية وأموال خاصة بالمرأة و يمنحها حق التصرف بها.

الجدول رقم (25.3) : يوضح طريقة التصرف بعوائد المشروع

التصرف بالعوائد	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	23	100	35	100	64	98.46	122	99.19
لا	0	0	0	0	1	1.54	1	0.81
الزوج	0	0	0	0	1	100	1	100
الأب	0	0	0	0	0	0	0	0
الأخ	0	0	0	0	0	0	0	0
الابن	0	0	0	0	0	0	0	0
أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

بالرغم من النسبة الكبيرة للمشاريع الناجحة في العينة الإجمالية إلا أن الجدول رقم (26.3) يبين لنا بان صاحبات المشاريع تواجه عدة عراقيل اقتصادية تضعف من عملية نجاحها و نذكرها كالآتي :

46.34 في المائة تواجه منافسة شديدة من قبل مشاريع مشابهة إذ يظهر ذلك جليا على مستوى المهن الحرة، 34.15 في المائة تواجه صعوبة في تسويق منتجاتها، وما يثبت أيضا ضعف المرأة من الناحية التسويقية والتجارية هو عدم امتلاك منتجاتها لعلامات تجارية حيث أرجعت بعض صاحبات المشاريع سبب عدم امتلاك منتجاتهم لعلامة تجارية إلى حداثة مشاريعهن كما بررت أخريات ذلك بعدم حاجة المنتجات لها و هذا ما يدل على عدم اطلاعهن الواسع بأهمية التسويق في الرفع من قدرات المشروع التنافسية. كما أن 19.51 في المائة من نساء العينة تواجه صعوبات بخصوص غلاء أسعار مواد و لوازم المشروع وهذا لاعتمادهن على التمويل الشخصي من اجل تغطية متطلبات المشروع وابتعادهن من المصادر الأخرى التي قد توفر لهن قدر كافي من الأموال لاقتناء مختلف مواد ولوازم المشروع.

الجدول رقم (26.3) : يوضح الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها صاحبات المشاريع

المعوقات الاقتصادية	المهن الحرة		الصناعة التقليدية		مشاريع خاصة		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
غلاء أسعار مواد ولوازم المشروع	3	13.04	1	2.86	20	30.77	24	19.51
المنافسة من قبل المشاريع المشابهة	20	86.96	10	28.57	27	41.54	57	46.34
صعوبة تسويق المنتجات	0	0	24	68.57	18	27.69	42	34.15
صعوبة العمل في السوق و القيود المفروضة على المرأة	0	0	0	0	0	0	0	0
أخرى	0	0	0	0	0	0	0	0
المجموع	23	100	35	100	65	100	123	100

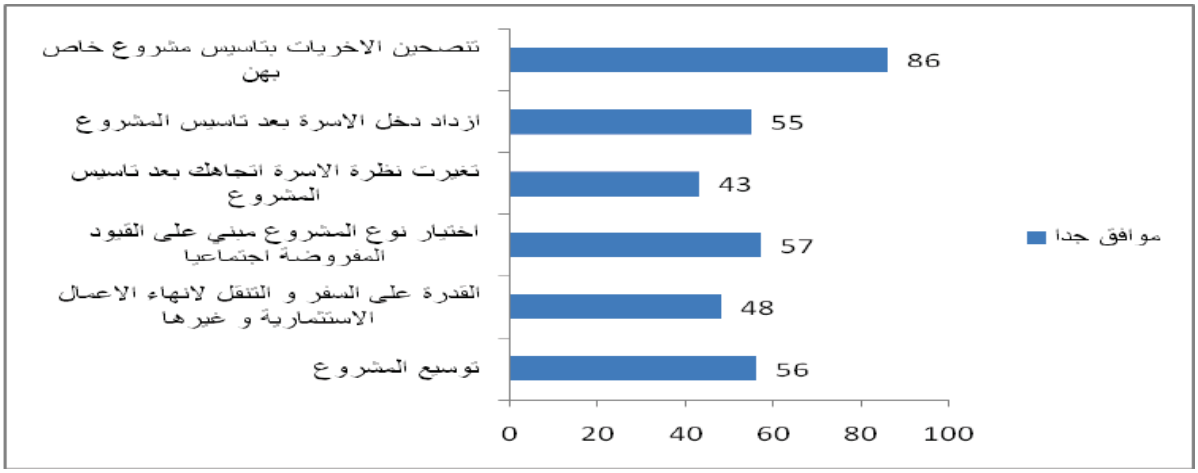
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

2- تحليل نتائج البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع :

من خلال تحليل نتائج الأسئلة المندرجة تحت هذا العنصر يمكننا التقرب والتعرف إلى بيئة نشاط عمل صاحبات المشاريع في ولاية ورقلة، كما يمكننا استنتاج الأثر الذي يمكن أن يتركه المشروع في حياة المرأة الاجتماعية و الاقتصادية.

وبغية معرفة رأي نساء العينة في بعض الأمور المتعلقة بالبيئة الاستثمارية والظروف التي تنشط فيها المقاولات في ولاية ورقلة و كذا معرفة الآثار التي خلفها المشروع على المرأة و الأسرة والمجتمع ارتآنا أن نطرح على نساء العينة سبعة عشر (17) سؤالا في هذا السياق، حيث وضعنا خمسة خيارات أمام كل سؤال ثم قمنا بجمع التكرارات على حسب الخيار المشار إليه من طرف نساء العينة الإجمالية وتكررت العملية على مستوى سبع عشر سؤالا، وفي الأخير بعد جمع كل التكرارات اعتمدنا الخيار الذي كان عدد التكرار فيه كبير على انه هو الرأي الغالب والذي يعكس لنا رأي المبحوثات في كل سؤال، والنتائج المتحصل عليها من خلال هذه العملية موضحة في الملحق رقم (2.3)، كما قمنا بتمثيل النتائج المتحصل عليها في شكل أعمدة بيانية و دوائر نسبية موضحة في الشكل (11.3)، الشكل (12.3)، الشكل (13.3)، الشكل (14.3)، الشكل (15.3) والتي سنقوم بتحليلها كالآتي :

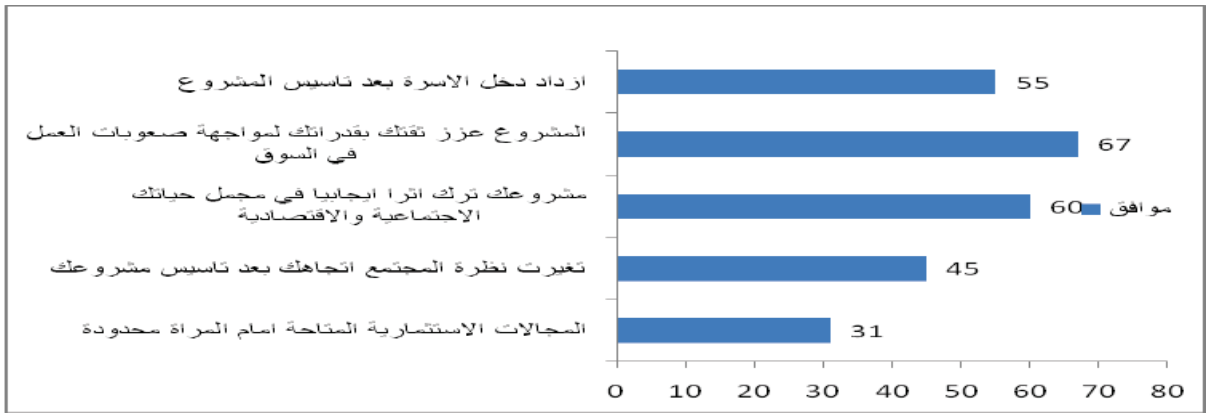
الشكل رقم (11.3): يوضح البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الأكثر ايجابية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

من خلال النتائج المتحصل عليها وإتباعا للطريقة التي أوردناها سابقا وكما هو مبين في الشكل أعلاه قمنا بحساب النسب الموافقة لكل تكرار اتضح لنا بان اللواتي يوافقنا بشدة على فكرة توسيع المشروع مستقبلا هن 45.53 في المائة كما أن 69.92 في المائة تنصحن الأخريات بتأسيس مشروع خاص بهن، مما يبرز لنا صمود المرأة المقاولة بالرغم من مواجهتها لعدة صعوبات، من بين هذه الصعوبات تأكيد 46.34 في المائة من نساء العينة على أن عملية اختيار المرأة لنوع المشروع مبني على القيود المفروضة اجتماعيا، لكن بالمثل يظهر تحدي هذه الصعوبات من خلال تعبير 39.03 في المائة بأنهن قادرات على السفر و التنقل لإنهاء أعمالهن الاستثمارية وغيرها، مما جعل نظرة الأسرة تتغير اتجاهها بعد تأسيس المشروع وعبرت 34.96 في المائة عن ذلك.

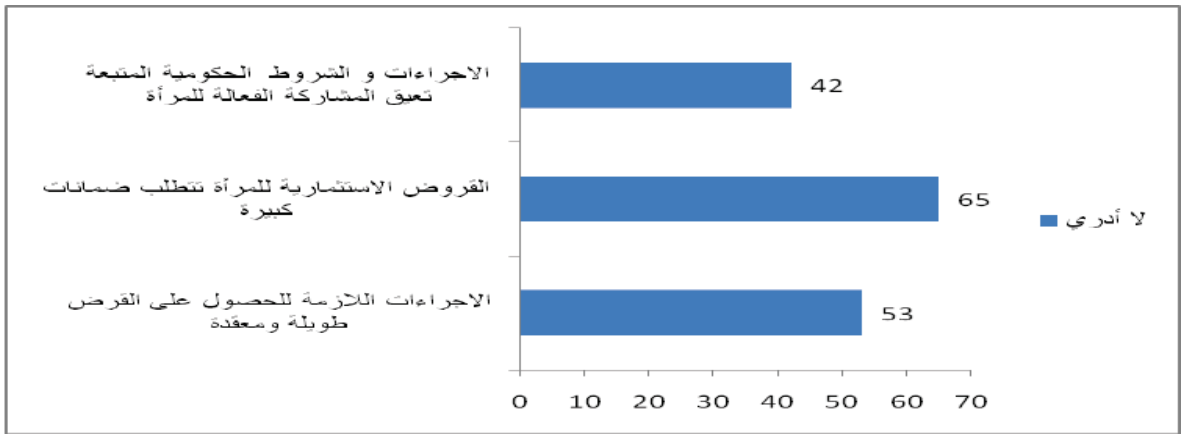
الشكل رقم (12.3) : يوضح البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الايجابية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

أما الشكل رقم (12.3) والذي يظهر اعلي عدد من التكرارات للنساء اللواتي كانت نظرتهن ايجابية حول بعض الأمور التي تخص بيئة النشاط والأثر الاجتماعي والاقتصادي للمشروع عليهن وعلى مختلف أفراد مجتمعهن، إذ تمثلت هذه الآراء في أن 25.2 في المائة توافق على أن المجالات الاستثمارية المتاحة للمرأة محدودة، مما يؤكد لنا بان الثقافة الاستثمارية للمرأة في هذه المجتمعات غير مناسبة وكافية وفقا لرأي 52.72 في المائة من صاحبات المشاريع. في حين أن 36.58 في المائة وافقن على أن نظرة المجتمع تغيرت اتجاههن بعد تأسيس المشروع وهذا يبين لنا نجاح المرأة في إبراز مشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، كما أن 48.78 في المائة تعتقدن بان المشروع ترك آثرا ايجابيا في مجمل حياتهن الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى أن 54.47 في المائة موافقات على أن المشروع عزز ثقتهن بقدراتهن لمواجهة صعوبات العمل في السوق، أما الأثر الكبير فيظهر من خلال تحسن مستويات دخل أسرهن، حيث أشارت 44.71 في المائة بذلك و هذا أهم دليل على أن المرأة تسعى و بالدرجة الأولى من خلال مزاولتها للنشاط المقاولاتي إلى إبراز قدرتها على المساهمة في دخل الأسرة و لو بشكل ثانوي.

الشكل رقم (13.3) : يوضح الآراء المحايدة حول الرأي في البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع

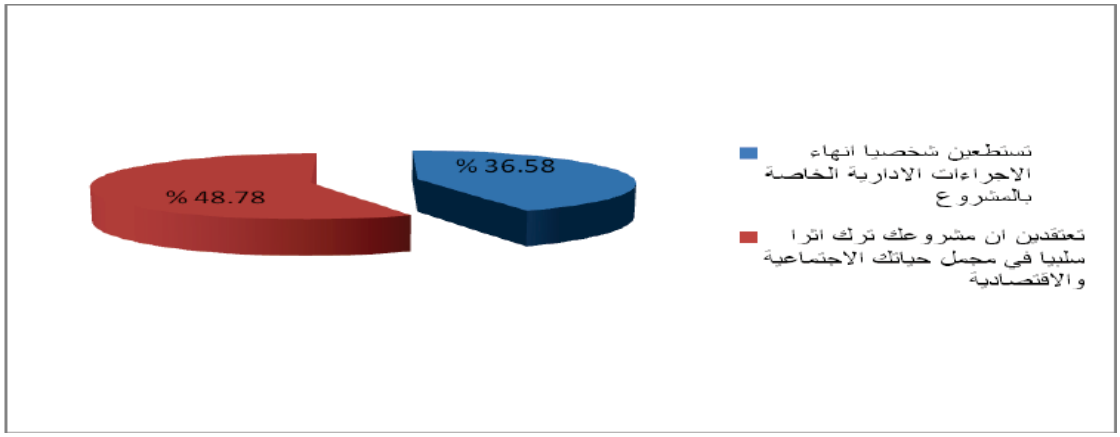


المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

أما الأسئلة التي لم يكن لدى نساء العينة الإجمالية فكرة حولها ويبينها كما في الشكل السابق تمثلت في :

نوع وحجم الضمانات التي تتطلبها القروض الاستثمارية الموجهة للمرأة، ومدى طول و تعقيد الإجراءات اللازمة للحصول على هذه القروض، طبيعة الإجراءات والشروط الحكومية الموجهة لدعم النشاط الاقتصادي النسوي، وهذا لأن أغلبيتهن لم يستفدن من القروض ولا من الآليات الحكومية لعدة أسباب من بينها عدم رغبتهن الشخصية ،كما سبق و بينا ذلك.

الشكل رقم (14.3) : يوضح البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية السلبية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع

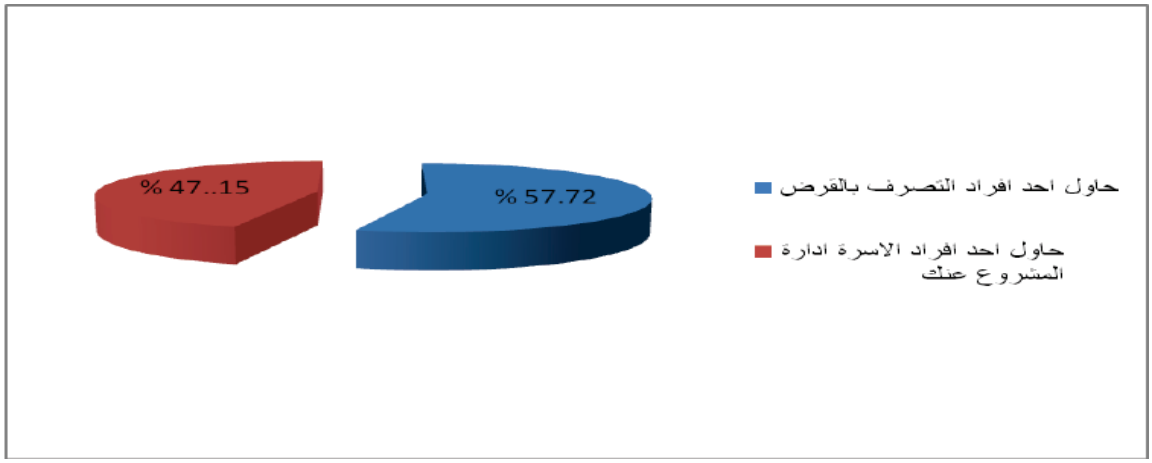


المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

بينما صاحبات المشاريع اللواتي كان لهن رأي معارض في بعض المواضيع التي تمس مجال عملهن و بيئتهن إذ كن غير موافقات وكما يظهر من الشكل السابق نذكر الآتي :

48.78 في المائة لا تعتقدن بان المشروع ترك أثرا سلبيا على حياتهن الاجتماعية والاقتصادية وهن نفس النساء اللواتي أشرن إلى أن المشروع ترك آثرا ايجابيا على حياتهن الاجتماعية والاقتصادية. 36.58 في المائة لا تستطعن إنهاء الإجراءات الإدارية الخاصة بالمشروع بنفسهن، مما يبرز لنا محاولة المرأة التصدى لأهم الصعوبات التي تعرقل سير مشروعها.

الشكل رقم (15.3) : يوضح البيئة الاستثمارية و الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الأكثر سلبية للمشروع على المرأة والأسرة والمجتمع



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج استمارة البحث

نلاحظ من الشكل رقم (15.3) بان 57.72 في المائة لا توافقن وبشدة على أن يقوم احد أفراد الآسرة بالتصرف بمبلغ القرض إذا ما استفدن من ذلك، بينما 47.15 في المائة لا تحبذن وبقوة فكرة إدارة المشروع من احد أفراد أسرتهن، وهذا يوضح لنا بان صاحبات هذا الرأي دافعهن لتأسيس مشارعهم الخاصة تمثل في إثبات الذات و تحقيق الاستقلالية اعتمادا على قدراتهن الشخصية و التسييرية.

وأخيرا فيما يخص الطريقة التي توفق فيها نساء العينة بين حياتهن العائلية والحياة المهنية فكانت عن طريق تقسيم الوقت إلى فترات بعضها لأداء الواجبات العائلية والأخرى لإدارة أمور المشروع هذا بالنسبة للمتزوجات كما أن اغلب العاملات في مجال المهن الحرة أشرن بأن لديهن من يساعدهن في أمور البيت مثل أم الزوج، جلب عاملة تتولى إدارة شؤون المنزل، أما عن صاحبات المشاريع العازبات فهن لا يواجهنا أي صعوبة في التوفيق بين أمور البيت وأمور العمل لأنهن يتقاسمنا واجبات البيت مع باقي أفراد الأسرة كما انه هناك منهن من يعفيها أفراد أسرتها من العمل البيت طيلة الأسبوع شرط أن تقوم بالعمل عنهم في فترات راحتها أي في نهاية الأسبوع ، مما يبدو بان هناك تفهم من طرف أفراد الآسرة و دعم للمقاولات من اجل إنجاح مشاريعهن.

من خلال تحليلنا لمختلف محاور استمارة البحث يمكننا استخلاص أهم الخصائص الشخصية و الخصائص المهنية لصاحبات المشاريع في ولاية ورقلة و التي نذكرها كالآتي :

أغلب صاحبات المشاريع في ولاية ورقلة :

- شابات في مقتبل العمر حيث ينحصر عمر الكثيرات منهن بين 30 سنة و 40 سنة؛
- لديهن ارتباطات عائلية حيث أن نسبة كبيرة من صاحبات المشاريع متزوجات و عازبات يعشن في اسر يتجاوز عددها 3 أفراد ولا يتعدى 8 أفراد؛
- حاملات لشهادات تعليمية من الجامعة والتكوين المهني؛
- مستواهن المعيشي متوسط؛
- لديهن خبرة في مجال عملهن اكتسبنها من العمل سابقا و الخضوع للتكوين تفوق خمس سنوات؛
- يلجان للمقاولة بهدف مساعدة أسرهن في توفير الاحتياجات اليومية؛
- يقطن في المدنية؛
- يعشن في بيئة متفتحة تراعي طموح المرأة و تشجعها على تلقي التعليم، و العمل، و تأسيس مشروعها الخاص وكذا المشاركة في الحياة الاقتصادية؛
- تواجهن في حالة رغبتهن بتأسيس مشروع خاص عوائق إدارية بالدرجة الأولى؛
- لديهن القدرة على التوفيق بين مسؤوليات البيت و إدارة أمور المشروع؛
- ينحصر عمر مشاريعهن بين 3 سنوات إلي 5 سنوات؛
- يحبذن العمل في قطاع الخدمات والتجارة؛
- تتواجد مشاريعهن في نفس منطقة اقاماتهن؛
- قمن بتأسيس المشروع من الصفر؛
- رأسمال مشاريعهن ينحصر بين 100.000 دج و 200.000 دج؛
- لا يعتمدن على القروض البنكية في تمويل المشروع يفضلن استخدام المدخرات الخاصة ؛

- لم يستفدن من الآليات الحكومية؛
- مشاريعهن ناجحة؛
- يواجهن صعوبات تسويقية و منافسة من قبل المشاريع المشابهة؛
- يطمحن إلى توسيع مشاريعهن؛
- يشجعن الأخريات على مزاولة النشاط المقاولاتي.

من خلال تعدادنا لتلك الخصائص الشخصية لصاحبات المشاريع في ولاية ورقلة و المميزات التي تحظى بها مشاريعهن و كذا الآثار الاجتماعية والاقتصادية للمشروع على المرأة، أسرتها، ومجتمعها، والتي ذكرناها فيما سبق يمكننا القول بأن جميع تلك المتغيرات عبارة عن مؤشرات تدخل في تفسير التمكين الاقتصادي للمرأة في ولاية ورقلة من خلال تأسيسها لمشروعها الخاص.

انطلاقا من كون التمكين مفهوم مناقض ومتضاد مع مفهومي التعجيز والإضعاف فكريا وواقعيا، أي يمكن اعتبارهما قوتين متساويتين في التأثير (ايجابي/سلبي) لكن متعاكستين في الاتجاه (الأفضل/الأسوأ)، لأن التعجيز ما هو إلا حالة استبعاد وتهميش اجتماعي واقتصادي وسياسي، تميل فيها موازين القوة لصالح بعض الأفراد على حساب الأفراد الآخرين، وذلك عكس التمكيـــن، الذي يجسد حالة التقارب في القوة.

ومن هنا يتبين لنا بأن المدخل الأساسي لكافة أنواع التهميش والاستبعاد (التعجيز) سواء كان اجتماعي أو نفسي أو ثقافي...الخ، هو المدخل الاقتصادي، فإذا كان الأفراد يعانون من عجز (تهميش) اقتصادي، يعانون الفقر، والبطالة، وضعف التملك، وفقدان الأمان الاقتصادي، و اللامساواة الاقتصادية، فهذا سيؤدي إلى نشوء أنواع التهميش السابقة لديهم، وبما أننا اعتبرنا التهميش هو نقيض التمكين فهذا يؤكد لنا بأن المدخل الاقتصادي هو أيضا المدخل الأساسي لتوليد وإنتاج كافة أنواع التمكين.

وانطلاقا من كون تحسن المستوى التعليمي والصحي للمرأة، وإتاحة الفرص الاقتصادية أمامها والرفع من نسب مشاركتها في سوق العمل وفي النشاط الاقتصادي كلها أبعاد و مؤشرات على نجاح إستراتيجية التمكين الاقتصادي لدولة ما، مما دعانا لطرح التساؤل و الذي نريد من خلاله تفسير: "ما إذا كان يمكننا اعتباره المؤشرات السابقة الذكر أيضا سبل أو أدوات لتمكين المرأة اقتصاديا ، وبالأخص هل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي من خلال إنشائها لمؤسسة صغيرة و متوسطة خاصة بها يعتبر كأداة لتمكينها اقتصاديا أم قد يؤدي هذا إلى تعجيزها ؟" ؛ وبغرض الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة، والتي نتج عنها مجموعة من التساؤلات الجزئية، ارتأينا أن نناقش فحوى دراستنا من خلال ثلاث فصول، حاولنا من خلال الفصل الأول التمهيد للتعرف على مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، إذ كانت الانطلاقة من التعريف بمصطلح التمكين بناءا على أهم ما قدمته أدبيات الفكر الإداري التقليدي منها والحديث، للوصول في النهاية إلى مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة نظريا ثم حاولنا رصد هذا الأخير واقعيا من خلال بعض المؤشرات الدالة عليه في الوطن العربي عموما والجزائر خصوصا، أما الفصل الثاني والذي اعتبرناه السبيل الأهم للوصول إلى التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث خصصناه للتعريف بمفهوم الأعمال المقاولاتية وكذا المرأة المقاولة، إضافة إلى محاولة الإلمام بكل الجوانب التي تؤثر وتتأثر بمزاولة المرأة للعمل المقاولاتي، مركزين في ذلك على أوضاع المرأة المقاولة في الجزائر، وفي الأخير ومن أجل ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي خصصنا الفصل الثالث لذلك، أين اعتمدنا على 123 استبيان قابل للدراسة والتحليل وزع على مجموعة من صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة. أين اخترنا أن نجزئها إلى ثلاث مجموعات حسب مجال نشاطها وطبيعتها القانونية، فكانت نتيجة هذا التقسيم 23 استبيان خاص بالمهن الحرة، 35 استبيان يخص الصناعات التقليدية، و65 استبيان للمشاريع الخاصة، وذلك بغية تسهيل عملية تحليل النتائج، وكذا محاولة المقارنة بين مختلف خصائص صاحبات المشاريع، ومشاريعهم، وبيئة نشاطهم بمجمـل متغيراتها. وكـان تحليلنـا للنتائج بالاستعانة ببرنامج(Excel)، لتوضيح التكرارات و النسب الموافقة لكل الإجابات المتحصل عليها من نساء العينة، في شكل جداول، دوائر نسبية، و مدرجات وأعمدة بيانية.

ومن خلال محاولة الإلمام بكل الجوانب ذات الصلة بموضوع دراستنا وذلك وفقا لما خصص في كل فصل توصلنا من خلال بحثنا إلى مجموعة من النتائج مفادها أن :

1. أهم عامل يحول دون ارتفاع مستويات التنمية الاقتصادية ومازال يشكل مصدر إزعاج في الجزائر هو عدم إدراك المفهوم الحقيقي للتمكين الاقتصادي للمرأة،إذ أن البيئة التمكينية الناجحة تكون من خلال زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بتشجيعها وتحفيزها على التشغيل الذاتي عن طريق إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية؛
2. الاعتماد على الأرقام الإحصائية والتي قد لا تعطينا بالضرورة دلالة على وضع المرأة وتخفي عنا الصورة الحقيقة للواقع هو سبب ضعف عمل الآليات والأجهزة الداعمة للمقاولة النسوية في الجزائر؛
3. للعادات والسلوكيات، والموروثات الاجتماعية، وكذا التنشئة اثر كبير في إقدام المرأة على تأسيس مشروعها الخاص؛
4. ليس هناك فرق بين الأبعاد الشخصية للمرأة المقاولة والرجل المقاول من حب الاستقلالية، والتحدي، إذ يبقى الفرق على مستوى الخصائص الشخصية وطرق تسيير شؤون المشروع؛
5. إن أهم ما يدفع المرأة للعمل المقاولاتي هو الدافع الاجتماعي العائلي بالدرجة الأولى وتليها الرغبات، إذ تبقى الماديات من آخر اهتماماتها؛
6. النساء الجزائريات استطعن التميز في مجال المهن الحرة و تولي مناصب وظيفية في القطاع العام كما أن صاحبات المشاريع الخاصة يتمركزن في مجال الخدمات والتجارة و الصناعات التقليدية، لكن هذا لا ينفي وجود نساء مقاولات في المجالات الأخرى مثل الزراعة، الصناعة، والبناء؛
7. قضية تمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر ليست مرهونة بالعوامل الاقتصادية فقط ناهيك عن كونها مرتبطة بمجرد تقديم القروض والدعم المالي لها، وإنما ترتبط أيضا وبشكل أساسي بالعوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمرأة و بأسرتها وبالمجتمع الذي تعيش فيه؛
8. أهم العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا معوقات إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي من بين أهمها صعوبات تتعلق بالقدرات الذاتية للمرأة، صعوبة الحصول على القروض والتي تتطلب توفير ضمانات، معوقات تسويق المنتجات و صعوبة عمل المرأة في السوق؛
9. استطاعت الدولة الجزائرية من خلال قيامها ببعث عدة آليات (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مشاتل وحاضنات الأعمال، مراكز التسهيل ...الخ)، أن تبرز حصيلة هذه الآليات بالتطور السريع في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المؤسسة من كلا الجنسين رجال ونساء،
10. المرأة المقاولة في الجزائر تتلقى دعم من جهات غير حكومية ممثلة في مجموعة من الجمعيات و التي تجسد دعمها للمرأة المقاولة في تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والطرق التسويقية، وإشراكهن في ملتقيات دورية وطنية ودولية؛
11. أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في التنمية الاقتصادية هو المساهمة في إيجاد فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة، زيادة متوسط دخل الفرد، العمل على تطور الاقتصاد الوطني، وتشجيع التشغيل الذاتي وخاصة لدى فئة النساء؛

وانطلاقا من هذه النتائج كانت كان تحليلنا كما يلي :

- ✓ بالنسبة للعوائق التي تحول دون قيام المرأة بتأسيس مشروع خاص بها، فقد دلت بعض المؤشرات والتي عبرت عنها صاحبات المشاريع من بينها أن مجتمعها يرى بأن الرجل قادر على مهام لا تستطيع المرأة القيام بها، والمجتمع يفضل عمل الذكور على الإناث كما يشجع تبعية المرأة للرجل في كل شيء، إذ يتضح من خلال هذه المؤشرات بأن هناك نوع من السيطرة الذكورية ولا تزال النظرة التقليدية للمرأة موجودة لكن ليس بشكل كبير لأن هذه الآراء لم تعبر على رأى نصف العينة الإجمالية، اذ ترى كثيرات من صاحبات المشاريع محل دراستنا بأن المجتمع يشجع تعليم البنات، وعمل المرأة، كما يشجع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والقيام بمشروع خاص، إضافة إلى عدم معارضة أفراد أسرهن أو الأصدقاء أو المحيط الذي تعشن فيه على قيامهن بتأسيس مشروع إذ يمكننا اعتبار هذه المؤشرات أقرب للصواب مما يوضح لنا الدعم الكبير والتشجيع الذي تحظى به المقاولات في ولاية ورقلة من طرف الأسرة وباقي أفراد محيطهن. أما عن الدوافع التي تجعل المرأة تأسس مشروعها الخاص هي الرغبة في مساعدة رب الأسرة بالدرجة الأولى وكان الدافع المادي آخر ما قد تفكر فيه. إذ يمكننا القول بان الجزء الأول من الفرضية الأولى لم يتحقق أما جزئها الثاني فهو يتوافق مع نتائج الدراسة النظرية.أي أن المرأة استطاعت تخطي العوائق الاجتماعية والعائلية، إذ أصبحت هذه العوائق الاجتماعية محفزا لاختيار المرأة للعمل المقاولاتي لان أول ما يدفعا لمجال المقاولة هو دافع اجتماعي وتبقى الماديات آخر اهتماماتها.

- ✓ من خلال دراستنا النظرية تبين لنا بان النساء استطعنا التميز في مجال المهن الحرة والقطاع العام مثل التعليم، كما أن صاحبات المشاريع الخاصة يتمركزن في مجال الخدمات والتجارة إذ هذا لا ينفي وجود نساء مقاولات في المجالات الأخرى مثل : الزراعة، الصناعة، البناء. وبالرجوع إلى الدراسة الميدانية التي حاولنا من خلالها إثبات صحة أو خطأ هذه الفرضية لاحظنا أن نتائج الدراسة تتوافق مع نتائج الدراسة النظرية من خلال مجموعة إجابات نساء العينة من مؤشرات الفرضية التي تخص مجال النشاط إذ وجدنا بان 18.70 في المائة من المشاريع مهن حرة، في حين أن 28.45 في المائة من المشاريع تمارس في مجال الصناعة التقليدية، بينما كانت النسبة الأكبر بـ 52.85 في المائة من المشاريع تنشط في مجال الخدمات و التجارة و كانت اغلبها ناجحة مما ينفي لنا صحة الفرضية التي مفادها بأن أغلب مشاريع النساء تتمركز في قطاع الصناعات التقليدية ويؤكد لنا بأن أغلـب المؤسسات النسوية في ولاية ورقلة تنشط في مجال الخدمـات والتجـارة، كما لا ننفي تميز المرأة في ولاية ورقلة على مستوى الصناعات التقليدية إذ يظهر ذلك جليا من خلال النجاحات المحققة فيه.

- ✓ من بين أهم العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا معوقات إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي من بين أهمها صعوبات تتعلق بالقدرات الذاتية للمرأة، صعوبة الحصول على القروض والتي تتطلب توفير ضمانات، معوقات تسويق المنتجات وصعوبة عمل المرأة في السوق. فقد لاحظنا من خلال إجابات الدراسة الميدانية أن صاحبات المشاريع ترى بأن اختيار المرأة لنوع المشروع مبني على القيود المفروضة اجتماعيا، كما توافق على أن المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المـرأة محدودة إضـافة إلى أن نسبة كبيرة من صاحبـات المشاريع لم تلجأن إلى التمويـل عن طريق طلـب قروض، بالإضافة إلى كونهن غير قادرات على إنهاء الإجراءات الإدارية الخاصة بالمشروع لكثرة الوثائق التي تطلب من صاحبة المشروع وللمضايقات التي تتعرض لها داخل الإدارات كما أشارت بعضهن لذلك. كما تواجه المرأة عدة عراقيل

اقتصادية مثل المنافسة من قبل المشاريع المشابهة و التي تضعف تقدم أعمالهن، على غرار أن بعضهن تجد صعوبة كبيرة في تسويق منتجات مشروعها، إضافة إلى صعوبات العمل في السوق و القيود المفروضة على المرأة والتي عرقلت سير نشاط عدد معتبر من مشاريع صاحبات الأعمال. مما يثبت لنا بأن البيئة الاستثمار في ولاية ورقلة وهي كجزء من البيئة الاستثمارية الجزائرية غير مشجعة ومحفزة للمقاولة النسوية مما يثبت صحة الفرضية الثالثة. بمعنى"أن البيئة الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر تمارس عدة ضغوطات تتحكم في اختيارات المرأة الاستثمارية، مما يحد يحول دون قيامها بالعمل الخاص."

- ✓ بينا من خلالها نتائج الدراسة بأن المرأة المقاولة في الجزائر تتلقى دعم من جهات غير حكومية ممثلة في مجموعة من الجمعيات والتي تجسد دعمها للمرأة المقاولة في تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والطرق التسويقية، وإشراكهن في ملتقيات دورية وطنية ودولية...الخ، وبالفعل توصلنا من تحليل نتائج الدراسة الميدانية إلى صاحبات المشاريع استفدنا من دورات تكوينية منها ما هو في معاهد خاصة وهناك من فضلن الالتحاق بمراكز التكوين المهني المتوفرة في مناطق إقامتهن أما الأخريات فلم تكن لديهن رغبة في تلقى أي تدريب أو تكوين إذ تعتقدن بان ما تمتلكنه من خبرات ومهارات هي كافية لضمان السير الحسن لمشروعهن،كما أن البعض منهن ترى بأن ولاية ورقلة تتوفر فيها فرص كافية للتطوير و التدريب المهني للمرأة. ومنه يمكننا القول بأن المسار التكويني للمرأة يؤثر على اختياراتها المهنية ويعتبر مولد للأفكار ودافع للاستثمار في بعض المجالات.

- ✓ يظهر اهتمام الدولة الجزائرية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال قيامها ببعث عدة آليات استطاعت أن تبرز حصيلة هذه الآليات بالتطور السريع في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المؤسسة من كلا الجنسين رجال ونساء. لكن إذا القينا نظرة على نتائج الدراسة الميدانية فإننا نجد أغلب صاحبات المشاريع لم تستفدن من آليات الحكومية بسبب جهل الكثيرات منهن للدعم الذي تقدمه تلك الأجهزة أو لاعتقاد الأخريات بأن طلب الدعم من الأجهزة المعنية بذلك سيسلب منها الاستقلالية في تسيير عملها الخاص. مما يبين بأنه ليس هناك تواصل بين الجهات الداعمة المتمثلة في الدولة و الأشخاص ذات العلاقة بالنهوض بأوضاع المرأة و بين الجهات التي وجه إليها الدعم وهن المقاولات. إذ هذه النتيجة الأخيرة تثبت لنا وجود آليات عديدة و متنوعة موجهة إلى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديدا لكن تنفي لنا وجود استفادة من دعمها.

- ✓ توصلنا نظريا بأن أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية هو إيجاد فرص عمل جديدة، زيادة متوسط دخل الفرد، تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة لدى فئة النساء، كما استنتجنا بان اغلب النساء المقاولات يتمركزن في قطاع المؤسسات الصغيرة لأنه الأنسب لهن من الناحية المالية والعملية. أما من الجانب الميداني فقد استطاعت مجموعة كبيرة من المقاولات التخفيف من نسب البطالة في محيطهن بتوظيفهن لمجموعة من العمال بالرغم من أن عدد العمال الذين استطاعت أن توظفهم صاحبات الأعمال لم يتجاوز عددهم سبعة عمال، لكن هذا دليل على شعور المرأة بواجبها الاجتماعي اتجاه أفراد بيئتها، صاحبات المشاريع استطعن من خلال عوائد مشاريعهن أن تحسن من دخل أسرهن، إضافة إلى أن صاحبات المشاريع أصبحن يشجعن النساء الأخريات على تأسيس مشاريع خاصة بهن. كما أثر المشروع إيجابا على مجمل الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لنساء العينة وعزز ثقتهن

بقدراتهن على مواجهة مختلف صعوبات العمل الاجتماعية و العمل في السوق. مما يؤكد لنا وبشدة بأن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية دور هام في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

من خلال الدراسة التطبيقية والتي حاولنا فيها رصد كل ما يتعلق بالخصائص والأبعاد الشخصية لصاحبات المشاريع في ولاية ورقلة وكذا الملامح البيئية لواقعهن، إضافة إلى رصدنا لأهم ما يتعلق بالمشروع الخاص بالمرأة من ابتداء من البيئة الاستثمارية إلى غاية الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي يتركها هذا المشروع للمرأة و أسرتها و مجتمعها أيضا، استطعنا القول بأن المرأة التي تنشط في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بولاية ورقلة قد تخطت بعض المشاكل المتعلقة بالنظرة المجتمعية والعائلية لقيام المرأة بتأسيس أعمال خاصة، والتي لطالما اعتبرت عائق بالنسبة للمرأة المقاولة في الجزائر، إلا أنها مازالت تعاني من قصور في مستوى الجانب التسويقي والمشاكل الإدارية والقانونية، لكن المشكل الحقيقي والمطروح هو يكمن في مدى إقبالها على الاستفادة من آليات الدعم والمساعدة الحكومية والحصول التمويل الخارجي، أين نجد المرأة المقاولة في هذه الناحية الشريك الأول وبدون أن يكون لديها أسباب موضوعية في عملية المساهمة في تأخر تطوير وتوسيع نشاطها بابتعادها عن الاستفادة من القروض والآليات التي أنشئت بغرض ترقية المقاولة النسوية في الولاية محل الدراسة. إذ يمكننا أن نعمم هذه النتائج على منطقة ورقلة لكن من الصعب تعميمها على كافة الجزائر لأن لكل منطقة متغيرات تحكمها، و بما أن دراسة خصت ولاية من الوطن فان المتغيرات التي قد يكون لها تأثير تنحصر في الجانب الاجتماعي والثقافي فقط، وباقي الجوانب فهي متشابهة.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي يمكننا القول بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر أهم أداة أو سبيل للوصول إلى التمكين الاقتصادي للمرأة، شرط أن يتم التحكم في مختلف العوائق و المؤثرات الداخلية و الخارجية على المرأة المقاولة ، لذا ارتأينا أن نقف عند مجموعة من التوصيات والتي يمكن اعتبارها كحلول ربما تساعد في النهوض بالمقاولة النسوية في ولاية ورقلة وفي الجزائر ككل وهي :

- ✓ ضرورة إدماج المرأة في مختلف المجالات الاستثمارية حالها حال الرجال لان المرأة المقاولة في الجزائر تشكل قوة فاعلة الاقتصاد الوطني لكن تعاني من إدماج متعثر في المجال الاقتصادي؛
- ✓ اعتبار المرأة المقاولة الشريك الجديد في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية،
- ✓ على الجهات المعنية بقضايا المرأة زيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة وتسهيل وصول النساء المقاولات إلى مصادر التمويل المناسبة وكذا تخصيص برامج إرشادية حول القروض و فرص الاستفادة منها؛
- ✓ إجراء دراسات لفهم السبب الذي يدفع صاحبات المشاريع إلى الاعتماد على المدخرات الشخصية أو مساعدة الأهل لتمويل المشروع ويتجنبنا القروض البنكية؛
- ✓ البحث عن طرق من شأنها تعزز عملية الاتصال بين صاحبات المشاريع في مناطق الشمال والغرب والشرق والجنوب بغية استفادة إحداهن من تجارب الأخرى؛
- ✓ تشجيع صاحبات المشاريع وكذا المقبلات على تأسيس مشاريع خاصة على التعامل مع الآليات الحكومية ومع برامج القروض من خلال حملات التوعية والتحسيس والتعريف بهذه الآليات وبالتسهيلات والفرص التي تتيحها للمراة المقاولة؛
- ✓ على الدولة دعم و تشجيع صاحبات المشاريع غير المصرح بأعمالهن لدخولهن إلى الاقتصاد بشكل رسمي و قانوني؛

- ✓ بزيادة عدد النساء الأعضاء في البرلمان، فلا بد من الجهات المعنية أن تترك لهن فرصة تمثيل المرأة في المسائل الاقتصادية والاجتماعية؛
- ✓ منح النساء المقاولات الفرصة الأكبر بالتدريب و لاسيما التدريب الفني على المشاريع وإدارتها؛
- ✓ على المختصين بإجراء البحوث حول أوضاع المرأة الاقتصادية الابتعاد عن البيانات الإحصائية المضللة والتركيز على الدراسات الميدانية التي غالبا ما تكون أقرب للواقع؛
- ✓ مساعدة صاحبات المشاريع في الحصول على التكنولوجيا الجديدة التي أصبحت ضرورة تساعد في إنجاح المشروع.

وبما أن موضوع المرأة بشكل عام وبالخصوص جانبه الاقتصادي يعتبر مجالا حيويا للدراسة، ومجال للبحث المستمر والمتجدد، مما يعطى للبحث في مجال تمكين المرأة عن طريق اقتحامها لمجال الأعمال المقاولاتية أفقا واسعا لا يقتصر عند حد معين، إذ نرى بأنه من الإمكان البحث في مدى إمكانية تخصيص مراكز أو غرف تجارية خاصة بالمرأة بهدف تقريب المرأة أكثر من سوق العمل وتعريفها بكل المعلومات الإدارية والتسويقة التي غالبا ماكانت تغيب عنها في سوق قد يصعب عليها دخوله نظرا لعدة عراقيل اجتماعية واقتصادية.

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1.1	مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)	146
2.1	نص رسالة رئيس الجمهورية عشية الاحتفال بعيد المرأة 2012/03/08	156
1.2	نموذج البناء الصحيح لمفهوم المقاول	160
1.3	نموذج للاستبيان المستعمل في الدراسة	161
2.3	الجداول التكرارية لمتغيرة الملامح البيئية و البيئة الاستشمارية لعينة للدراسة	168

ملحق رقم (1.1)

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اعتمدت وعرضت للتوقيع و التصديق و الانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ : 3 سبتمبر 1981 ، وفقا لأحكام المادة 27 (1)

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية ، إذ تلحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية ، وبكرامة الفرد وقدره ، وبتساوي الرجل و المرأة في الحقوق ، و إذ تلحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز ، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة و الحقوق، و أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق و الحريات الواردة في الإعلان المذكور ، دون أي تمييز ، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس .

و إذ تلحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية و السياسية .

و إذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة ، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق .

وإذ تلحظ أيضا القرارات و الإعلانات و التوصيات التي اعتمدتها الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة ، للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق .

وإذ يساورها القلق ، مع ذلك ، لأنه لا يزال هناك ، على الرغم من تلك الصكوك المختلفة ، تمييز واسع النطاق ضد المرأة .

و إذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، في حياة بلدهما السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، ويعوق نمو رخاء المجتمع و الأسرة ، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها و البشرية .

وإذ يساورها القلق ، وهي ترى النساء ، في حالات الفقر ، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء و الصحة و التعليم و التدريب و فرص العمالة و الحاجات الأخرى .

و إذ تؤمن بان إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد ، القائم على الإنصاف و العدل ، سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل و المرأة .

و إذ تنوه بأنه لابد من استئصال شأفة الفصل العنصري و جميع أشكال العنصرية و التمييز العنصري و الاستعمار و الاستعمار الجديد و العدوان و الاحتلال الأجنبي و السيطرة الأجنبية و التدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال و النساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعا كاملا .

وإذ تجزم بان من شان تعزيز السلم والأمن الدوليين ، وتخفيف حدة التوتر الدولي ، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية و الاقتصادية ، ونزع السلاح العام و لاسيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعالة ، وتثبيت مبادئ العدل و المساواة و المنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدان ، و إعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية و الاستعمارية و الاحتلال الأجنبي في تقرير المصير و الاستقلال ، وكذلك من شأن احترام السيادة الوطنية و السلامة الإقليمية ، النهوض بالتقدم الاجتماعي و التنمية ، و الإسهام ، نتيجة لذلك في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل و المرأة .

و إيمانا منها بان التنمية التامة و الكاملة لأي بلد ، و رفاهية العالم ، وقضية السلم ، تتطلب جميعا مشاركة المرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين .

وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع ، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل ، و الأهمية الاجتماعية للأمومة و لدور الوالدين كليهما في الأسرة و في تنشئة الأطفال .

وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل و المرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل و كذلك في دور المرأة في المجتمع و الأسرة .

وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة ، و على أن تتخذ ، لهذا الغرض ، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله و مظاهرة ، قد اتفقت على ما يلي :

الجزء الأول

المادة 1 :

لإغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره او أغراضه ، توهين آو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية في الميادين السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية أو في أي ميدان آخر ، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل .

المادة 2 :

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وتتفق على أن تنتهج ، بكل الوسائل المناسبة و دون إبطاء ، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة ، وتحقيقا لذلك تتعهد بالقيام بما يلي :

أ- إدماج مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن ، و كفالة التحقيق العلمي لهذا المبدأ من خلال التشريع و غيره من الوسائل المناسبة .

ب- اتخاذ المناسب من التدابير ، تشريعية و غير تشريعية ، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة .

ج- فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، وضمان الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص و المؤسسات العامة الأخرى في البلد ، من أي عمل تمييزي .

د- الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة ، وكفالة تصرف السلطات و المؤسسات العامة بما يتفق و هذا الالتزام .

هـ- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة .

و- اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين و الأنظمة و الأعراف و الممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

ي- إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

المادة 3 :

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين ، ولاسيما الميادين السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، كل التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لكفالة تطور المرأة و تقدمها الكاملين . وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية و التمتع بها على أساس المساواة مع الرجل .

المادة 4 :

01- لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل و المرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية ، و لكنه يجب ألا يستتبع ، على أي نحو ، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص و المعاملة .

02- لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، إجراء تمييزيا .

المادة 5 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي :

أ- تغيير الأنماط الاجتماعية و الثقافية لسلوك الرجل و المرأة ، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات و العادات العرفية و كل الممارسات الأخرى القائمة عل الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر ، أو على أدوار نمطية للرجل و المرأة .

ب- كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية ، الاعتراف بكون تنشئة الأطفال و تربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات .

المادة 6 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة و استغلال بغاء المرأة .

الجزء الثاني

المادة 7 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية و العامة للبلد ، وبوجه خاص تكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، الحق في :

أ- التصويت في جميع الانتخابات و الاستفتاءات العامة ، و الأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام .

ب- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة و في تنفيذ هذه السياسة ، وفي شغل الوظائف العامة ، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية .

ج- المشاركة في أية منظمة و جمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة و السياسة للبلد .

المادة 8 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، ودون اي تمييز ، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي و الاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

المادة 9 :

أ- تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها . وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي ، أو تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج ، ان تتغير تلقائيا جنسية الزوجة ، أو ان تصبح بلا جنسية ، ا وان تفرض عليها جنسية الزوج .

ب- تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما .

الجزء الثالث

المادة 10 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية ، وبوجه خاص لكي تكفل ، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة :

أ- شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني ، و الالتحاق بالدراسات و الحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها ، في المناطق الريفية و الحضرية على السواء ، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام و التقني و المهني و التعليم التقني العالي ، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني .

ب- التساوي في المناهج الدراسية ، وفي الامتحانات ، وفي مستويات مؤهلات المدرسين ، وفي نوعية المرافق و المعدات الدراسية .

ج- القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله ، عن طريق تشجيع التعليم المختلط ، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة و البرامج المدرسية و تكييف أساليب التعليم .

د- التساوي في فرص الإفادة الحصول على المنح و الإعانات الدراسية الأخرى .

هـ- التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي ، ولاسيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل و المرأة .

و- خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة ، وتنظيم برامج للفتيات و النساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان .

ز- التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية و التربية البدنية .

س- إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر و رفاهها ، بما في ذلك المعلومات و الإشادات التي تتناول تنظيم الأسرة .

المادة 11 :

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة ، نفس الحقوق ولاسيما :

أ- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر .

ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة ، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام .

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل ، والحق في الترقية و الأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب و إعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم و التدريب المتكرر .

د- الحق في المساواة في الأجر ، بما في ذلك الاستحقاقات ، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية ، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل .

هـ- الحق في الضمان الاجتماعي ، ولاسيما في حالات التقاعد و البطالة و المرض و العجز والشيخوخة و غير ذلك من حالات عدم الأهلية و للعمل ، و كذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر .

و- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب .

2- توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة ، ضمان لحقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة :

أ- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة و التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على المخالفين .

ب- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية .

ج- لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية و بين مسؤوليات العمل و المشاركة في الحياة العامة ، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء و تنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال .

د- لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

3- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية و التكنولوجية ، وان يتم تنقيحها أو إلغائها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

المادة 12 :

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها ، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة ، الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

2- بالرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل و الولادة و فترة ما بعد الولادة ، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء ، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل و الرضاعة .

المادة 13 :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية و الاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة نفس الحقوق ، ولاسيما :

أ- الحق في الاستحقاقات العائلية .

ب- الحق في الحصول على القروض المصرفية ، و الرهون العقارية و غير ذلك من أشكال الائتمان المالي .

ج- الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية و الألعاب الرياضية و في جميع جوانب الحياة الثقافية .

المادة 14 :

1- تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، و الأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية ، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل بها ، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة ، أن تشارك في التنمية الريفية و تستفيد منها ، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في :

أ- المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات .

ب- الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات و النصائح و الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

ج-الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي .

د- الحصول على جميع أنواع التدريب و التعليم ، الرسمي و غير الرسمي ، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي ، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية و الإرشادية ، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية .

هـ- تنظيم جماعات المساعدة الذاتية و التعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص .

و- المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية .

ز- فرصة الحصول على الائتمانات و القروض الزراعية ، وتسهيلات التسويق ، والتكنولوجيا المناسبة ، و المساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي و الإصلاح الزراعي و كذلك في مشاريع التوطين الريفي .

ح- التمتع بظروف معيشية ملائمة ، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان و المرافق الصحية و الإمداد بالكهرباء و الماء ، والنقل ، و المواصلات .

الجزء الرابع

المادة 15 :

1- تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون .

2- تمنح الدول الأطراف المرأة ، في الشؤون المدنية ، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل ، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية . وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود و إدارة الممتلكات ،وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية .

3- تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة و لاغية .

4- تمنح الدول الأطراف الرجل و المرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص و حرية اختيار محل سكناهم و إقامتهم .

المادة 16 :

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج و العلاقات العائلية ، وبوجه خاص تضمن ، على أساس المساواة بين الرجل و المرأة :

أ- نفس الحق في عقد الزواج .

ب- نفس الحق في حرية اختيار الزوج ، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل .

ج- نفس الحقوق و المسؤوليات أثناء الزواج و عند فسخه .

د- نفس الحقوق و المسؤوليات بوصفهما أبوين ، بغض النظر عن حالتهما الزوجية ، في الأمور المتعلقة بأطفالهما و في جميع الأحوال ، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول .

هـ- نفس الحقوق في أن تقرر ، بحرية و بإدراك للنتائج ، عدد أطفالها و الفاصل بين الطفل والذي يليه ، وفي الحصول على المعلومات و التثقيف و الوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق .

و- نفس الحقوق و المسؤوليات فيما يتعلق بالولاية و القوامة و الوصاية على الأطفال و تبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الأعراف ، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني ، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول .

ز- نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة ، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل .

ح- نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات و الإشراف عليها و إدارتها و التمتع بها و التصرف فيها ، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض .

2- لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني ، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية ، بما في ذلك التشريعي منها ، لتحديد سن أدنى للزواج و لجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا .

الجزء الخامس

المادة 17 :

1- من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذه هذه الاتفاقية ، تنشأ لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة (يشار إليها فيما يلي باسم اللجنة) تتألف ، عند بدء نفاذ الاتفاقية ، من ثمانية عشر خبيرا وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثين عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيرا من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة و الكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية ، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية ، مع ايلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل و لتمثيل مختلف الأشكال الحضارية و كذلك النظم القانونية الرئيسية .

2- ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف و لكل دولة طرف أن ترشح شخصا واحدا من بين مواطنيها .

3- يجرى الانتخاب الأول بعد ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب ، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم ترشيحاتها في غضون شهرين . ويعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو ، مع ذكر الدولة الطرف لا التي رشحت كلا منهم ، ويبلغها إلى الدول الأطراف .

4- تجرى انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة . وفي ذلك الاجتماع ، الذي يشكل اشتراك ثلثي الدول الأطراف فيه نصابا قانونيا له ، يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات و على أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين و المصوتين .

5- ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات . غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي في نهاية فترة سنتين ، ويقوم رئيس اللجنة ، بعد الانتخاب الأول فورا ، باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة .

6- يجرى انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقا لأحكام الفقرات 2 و 3 و 4 من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس و الثلاثين . وتنتهي ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين . ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة .

7- لملء الشواغر الطارئة ، تقوم الدولة الطرف التي كف خبيرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعيين خبير آخر من بين مواطنيها ، رهنا بموافقة اللجنة .

8- يتلقى أعضاء اللجنة ، بموافقة الجمعية العامة ، مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام و الشروط التي تحددها الجمعية ، مع ايلاء الاعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة .

9- يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين و مرافق للاضطلاع بصورة فعالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية .

المادة 18 :

1- تتعهد الدول الأطراف بان تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، تقريرا عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية و غيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد ، كما تنظر اللجنة في هذا التقرير و ذلك :

أ- في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدول المعنية .

ب- بعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل ، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك .

2- يجوز أن تبين التقارير العوامل و الصعاب التي تؤثر على مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية .

المادة 19 :

1- تعتمد اللجنة النظام الداخلي الخاص بها .

2- تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لفترة سنتين .

المادة 20 :

1- تجتمع اللجنة ، عادة ، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا للنظر في التقارير المقدمة وفقا للمادة 18 من هذه الاتفاقية .

2- تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة .

المادة 21 :

1- تقدم اللجنة تقريرا سنويا عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي و الاجتماعي ، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير و المعلومات الواردة من الدول الأطراف ، وتدرج تلك المقترحات و التوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف ، إن وجدت .

2- يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة ، لغرض إعلامها .

المادة 22 :

يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية . وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها .

الجزء السادس

المادة 23 :

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل و المرأة تكون واردة :

أ- في تشريعات دولة طرف ما .

ب- أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة .

المادة 24 :

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الأعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية .

المادة 25 :

1- يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول .

2- يسمى الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية .

3- تخضع هذه الاتفاقية للتصديق . وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

4- يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول . ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 26 :

1- لأية دولة طرف ، في أي وقت ، أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية ، وذلك عن طريق إشعار خطى يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .

2- تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ ، عند اللزوم ، إزاء مثل هذا الطلب .

المادة 27 :

1- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

2- أما الدول التي تصدق هده الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها .

المادة 28 :

1- يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق او الانضمام ، ويقوم بتعميمها على جميع الدول .

2- لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافيا لموضوع هذه الاتفاقية و غرضها .

3- يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى للأمين العام للأمم المتحدة ، الذي يقوم عندئذ بإبلاغ جميع الدول به ، ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتبارا من تاريخ تلقيه .

المادة 29 :

1- يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات ، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول . فإذا لم يتمكن الأطراف ، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم ، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم ، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة .

2- لأية دولة طرف أن تعلن ، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها ، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة . ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل .

3- لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة 2 من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .

المادة 30 :

تودع هذه الاتفاقية ، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالأسبانية و الإنكليزية و الروسية والصينية و العربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة . و إثباتا لذلك ، قام الموقعون أدناه ، المفوضون حسب الأصول ، بإمضاء هذه الاتفاقية .

ملحق رقم (2.1)

النص الكامل لرسالة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة الموجهة عشية الاحتفال باليوم العالمي للمرأة المصادف للثامن مارس 2012

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه إلى يوم الدين

أيتها السيدات الفضليات

تحتفل الجزائر هذه السنة باليوم العالمي للمرأة في ظرف خاص يميزه تنفيذ الإصلاحات التي ترمي إلى تعميق المسار الديمقراطي، يشكل هذا اللقاء الذي كرسناه محطة مميزة لتقويم التطورات المنجزة ثم الشروع في العمليات المقبلة، يتبين من خلال مؤشرات تنمية

البلاد أن نتائج السياسات العمومية التي انتهجتها الدولة في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سمحت بتحسين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين بصفة عامة وتلك المتعلقة بالمرأة بصفة خاصة .

لقد أدت المبادئ الأساسية لسياستنا في مجال التربية والمبنية على مبدأ مجانية التعليم وإلزاميته وكذا الجهود المبذولة من حيث إنجاز منشآت وهياكل التكوين بمختلف أطواره وذلك بإزالة العراقيل بصفة نهائية التي كانت تحول دون تمدرس البنت وإلتحاقها بالتعليم العالي حتى في المناطق البعيدة عن المدن عبر كامل ترابنا .

يحق اليوم للجزائر أن تعتز بالنسبة المسجلة في تمدرس الإناث وكذا تفوق عددهن مقارنة بالذكور في مرحلة التعليم العالي وذلك بفضل إنجاز ألفي ثانوية على مستوى 1541 بلدية و98 مؤسسة للتعليم العالي عبر 48 ولاية، أما بالنسبة للبنات اللواتي لم يستطعن الدراسة في الوقت المناسب فقد تم الشروع في برامج لمحو الأمية وبرامج تكوين في بعض المهن خاصة لفائدة نساء المناطق الريفية والنساء الماكثات في البيت .

إن هذا التحدي من أجل وصول المرأة إلى المعرفة لم يكن ممكنا تحقيقه من طرف الدولة وحدها لولا الانخراط المتكامل للعائلات نساء ورجالا في هذه العملية ومرافقتها، ينبع تكوين المرأة في بلادنا من قناعة عميقة يتقاسمها كل من الدولة والمجتمع وترجع أسسها إلى تاريخنا. وبما أن "الأم هي المدرسة الأولى" تكفلت المدارس الحرة بالتدريس المجاني للبنات خلال فترة الاستعمار وأدت دورا رائدا مشهودا على الرغم من قلة عددها آنذاك .

إذا كان حقا لا يمكن تعويض دور المرأة الكامن في التسيير الحسن للخلية العائلية والذي يأتي قبل المدرسة ويمدد مهمتها فينبغي أن لا ننسى أن هذا الدور المحدد لها من طرف السلف كثيرا ما تم حصره في محيط المنزل، لقد سمح نضال المرأة لا سيما في حرب التحرير الوطني بلعب دور لا يستهان به من أجل الحرية واسترجاع السيادة. إن هذا الواجب الذي أدته على أكمل وجه تجاه مجتمعها مازالت تواصل القيام به من أجل التشييد الوطني وعليها اليوم وغدا رفع تحديات أخرى .

ولدعم هذا الإرث الذي تعتز به أقرت الجزائر في دستورها جملة من المبادئ ووضعت الأطر التشريعية والتنظيمية الملائمة السماح للمرأة بممارسة واجباتها وحقوقها بشكل كامل وفي كل القطاعات. إن عدد الإناث المتزايد في مختف ميادين النشاط يؤكد لنا الأثر الإيجابي لسياسات التكوين والتشغيل والحماية الاجتماعية التي استفادت منها المرأة كما سمحت لها هذه السياسات بالمساهمة في الحياة الاقتصادية بشكل واسع. كذلك تم تعديل قانوني الأسرة والجنسية بفضل إرادة سياسة معلنة بوضوح وهذا حرصا على إرساء توازن أكثر في العلاقات العائلية.

وبطبيعة الحال تم في نفس السياق تكريس مبدأ توسيع مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة بموجب المادة الدستورية الجديدة مما يعتبر

عصرنة حقيقية للحياة السياسية تم الشروع فيها من خلال الدستور. فلم يعد الأمر مبدأ مجردا وإنما أصبح مبدأ شاملا يجسده جميع المواطنين والمواطنات .

عرف مبدأ الحصص (المحاصة) الذي تضمنه القانون المتعلق بتوسيع مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة نقاشا واسعا قد يبدو منه تخصيص حصة للنساء نوعا من تمييز هذه الفئة كأقلية لكن كان من الضروري البدء في تكريس هذا المبدأ الذي سيسمح بتعزيز وجود المرأة في الهيئات المنتخبة .

وسيأتي الوقت الذي ينبغي فيه للمرأة أن تتولى المسؤولية الاجتماعية وفقا للدور الذي تقوم به في المجتمع من جهة وحسب النسبة التي تمثلها ديمغرافيا من جهة أخرى. وفي انتظار ذلك الحين الذي سوف لن يتأخر بالنظر للتطورات التي يعرفها مجتمعنا ستتحمل الدولة مسؤولياتها الدستورية كاملة .

يساهم القانون العضوي المصادق عليه في إتمام المنظومة القانونية الوطنية التي تضع ترقية وحماية حقوق المرأة في صلب أهداف وبرنامج السياسة الوطنية للتنمية، توجد بالفعل ويجب أن توجد علاقة تكامل وثيقة بين السياسات العمومية التي تنتهجها الحكومة والأنشطة المحققة من أجل التنمية. وسيتم بفضل هذا التوافق تجسيد الأهداف المسطرة الذي ينبغي أن لا يتأخر .

إن هذا التقدم الذي نحتفل به اليوم من شأنه أن يساعد على تطوير الذهنيات وبالتالي تسهيل مشاركة المرأة في تنمية الأمة بصفة تكاملية مع كل أعضاء المجتمع. ويتعلق الأمر بالارتقاء إلى مجتمع يسوده تقاسم المسؤوليات والحقوق والواجبات .

كما يشكل هذا الحدث الذي تم اختياره لتقويم المسار المنجز كذلك فرصة للتنبؤ بآفاق جديدة لمرافقة تطورات مجتمعنا من قبل المؤسسات و الطبقة السياسية، ويتعين على الحكومة تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها بغية الوصول خلال السنوات القادمة إلى الأهداف المحددة .

لكن ينبغي التأكيد أن القانون وعمل الحكومة لا يكفيان لوحدهما لتجسيد هذه الأهداف حسب نظرنا بل يجب على المرأة وعلى الجمعيات التي تنشط داخلها اتخاذ تدابير ملموسة من أجل فرض احترام حقوقهن والتحمل الكامل لواجباتهن .إن الأمة في حاجة اليوم أكثر من أي وقت مضى إلى كافة أعضائها لمواجهة التحديات التي يجب رفعها. فلا يمكن أن يتحقق مطلب الاستقلالية والمساواة والكرامة لجميع المواطنين إلا بتظافر جهود الجميع .

إن احتفالنا هذه السنة ليس ككل السنوات إنها السنة التي ستطفئ فيها الجزائر الشمعة الخمسين لاستعادة حريتها وسيادة شعبها وتوقد الشمعة الحادية والخمسين على طريق التضامن والوفاء والوحدة الوطنية. إنها الذكرى التي تكرم فيها الجزائر ذاتها وتكرم فيها المرأة الأم والسيدة .

هذه الذكرى يسقط فيها النسيان وتنتعش الذاكرة فتستعيد فيها الأجيال ملامح شهيدات عظيمات وتوقر مجاهدات ثابتات على المبدأ وتحيي نساء وقفن كجدار متين في وجه كل الأعاصير التي هددت الوطن، هذه الذكرى تمثل لحظة تاريخية يتأمل فيها الجزائريون والجزائريات وطنهم الحر ويبنى البيت الكبير حجرا حجرا بصبر وثبات. لحظة يقف فيها الجميع أمام امتحان الذاكرة وواجب العرفان. يطرحون أسئلة الماضي بوعي ويتفاعلون مع الحاضر بقناعة ويتطلعون إلى المستقبل بكثير من الأمل. قد تكون باقة الورد التي تتلقاها المرأة في هذا اليوم عنوان اعتراف وعرفان وقد تكون الكلمات التي تلقى في مناسبة كهذه حاملة لمعاني التقدير لدور المرأة التي جرى العرف على أن يقال عنها إنها نصف المجتمع. أو أنها لبنة أساسية في صرح المجتمع. لكنها في واقع الأمر هي كل المجتمع. بل لا نغالي إذا قلنا إن الأم هي أساس الأمة.

إن إنزال المرأة منزلة الفرد الفاعل في المجتمع ليست منة من أحد. ولكنها تكريس لما جاءت به الشرائع والنواميس وتعزيز للفكرة التي ناضل من أجلها مؤمنون بحق المرأة ومدركون أنها ليست نقيضا للرجل فهي موجودة حيث يكون الإنسان وفاعلة حيث تكون الحركة ومؤثرة حيث يكون الموقف وحاضرة حيث يتطلب الموقع .

لقد بادرنا مؤخرا بإصلاحات سياسية ارتأينا أن الجزائر بحاجة إليها مست مفاصل أساسية في الحياة السياسية مما أحدث حيوية كبيرة في المجتمع سيكون من نتائجها إعطاء دفع جديد للتجربة الديمقراطية في بلادنا وحفز للطبقة السياسية حتى تتفاعل أكثر مع رغبة الجزائريات والجزائريين في التنوع واختلاف الرأي وتكافؤ الفرص في التنافس الانتخابي .

إن حزمة الإصلاحات هذه نروم من خلالها مواصلة المشوار والمضي في حماية وترقية ونشر حقوق الإنسان وتطوير المجتمع بالتكامل مع جميع المؤسسات ومنها على وجه التحديد منظمات المجتمع المدني باعتبارها من أهم آليات الإصلاح وطرفا أساسا في التفاعل مع قضايا المجتمع وتشكيل الرأي العام لاسيما عبر قنوات الحوار النشط والبناء إلى جانب التوعية والتثقيف والتوجيه التي تستهدف كافة فئات المجتمع. إن الإصلاح الذي شمل الأحزاب باعتبارها العمود الفقري للحياة السياسية يعكس إيماننا القوي بالدور الهام والحيوي الذي تؤديه الأحزاب في احترام قواعد النظام الديمقراطي والمؤسسات الدستورية والرأي الآخر سواء أوصلت الانتخابات الحرة والنزيهة هذه الأحزاب إلى سدة الحكم أو كانت في المعارضة تضطلع بدور المراقبة والمحاسبة .

ولما كانت حرية الإعلام واستقلاليه جزء لا يتجزأ من الحريات العامة وحقوق الإنسان لاسيما في مجتمع يؤسس بثبات للتعددية بمختلف أشكالها وانطلاقا من كون حرية الصحافة ليست امتيازا بل هي حق لأصحاب المهنة ومن خلالهم لكافة المواطنين فإنه بات من الضروري فسح المجال لتكون الصحافة بحق وسيلة للنقد البناء ولإصلاح المجتمع وخدمة الإنسان والوطن وذلك بالاحتكام إلى ضوابط الضمير المهني والنزاهة واحترام الخصوصيات .

ومن ثمة فإن قوانين الإعلام والأحزاب السياسية والجمعيات والولاية والمشاركة السياسية للمرأة على مستوى المجالس المنتخبة جاءت

لتمنح المواطنين مساحة أوسع من الحريات ومزيدا من الحقوق لاسيما في مجالات حرية الرأي والتعبير والممارسة الحزبية والجمعوية ودور المرأة السياسي .

إن جميع الاستراتيجيات والخطط والبرامج التي اعتمدتها بلادنا للنهوض بالأسرة والمرأة تهدف إلى ضمان التمكين للمرأة وبناء ثقافة التكافؤ تكريسا لمبدأ المساواة بين المواطنات والمواطنين. كما تهدف أيضا إلى إيفاء الجزائر بالتزامها بالاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالمرأة وحمايتها وتعزيز مشاركتها في مختلف المجالات .

وبالرغم من أهمية كل هذه المبادرات التي من شأنها التسريع في تغيير الواقع نحو الأحسن فإن الأمر يحتاج إلى العمل على جميع الجبهات خاصة من طرف المجتمع المدني والجمعيات النسائية بالتحديد من أجل خلق مناخ داعم للمشاركة التي هي جوهر الديمقراطية. ومن هذا المنطلق فإن النساء مدعوات إلى ممارسة حقوقهن بكل حزم في العملية الانتخابية بما يعكس حقيقة الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في إصلاح المجتمع وتحديثه .

إن هذه الاستحقاقات ليست كسابقاتها فعلى المرأة إذا أن تفتك مكانتها الحيوية من خلال صناديق الاقتراع وتعبر بكثافة وحماس عن طموحاتها وعزمها على تعميق المسار الديمقراطي بما يتيح تطبيق ما جاء من مساواة في الدستور في الحقوق والواجبات بين المواطنات والمواطنين أسوة بما استلهمناه من أسمى معتقداتنا التي تسوي بين المؤمنين والمؤمنات والقانتين والقانتات والطيبين والطيبات .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

ملحق رقم (1.3)

نموذج للاستبيان المستعمل في الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

دراسة للطالبة : **تحت إشراف الأستاذة :**

ببة إيمان **سلامي منيرة**

استبيـــان

السلام عليكم

هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ يشرفنا أن نضع بين أيديكن هذه الاستمارة التي تهدف إلى معالجة دراسة حول : التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

يكفي فقط التأشير بالعلامة (X) لكل إجابة في الخانة المناسبة والتي تعكس لنا رأيكن .

في الأخير نحيطكن علما بان إجابتكن لن تستخدم إلا لغرض علمي بحث ، فأملنا فيكن كبير بأن تكون كل إجاباتكن على الأسئلة صادقة وموضوعية .

معلومات خاصة بصاحبة المشروع :

01/ السن : أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 سنة ☐ من 41الى 50 سنة ☐ 51 سنة فما فوق ☐

02/ الحالة العائلية : عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ ارملة ☐

03/ المستوى التعليمي : بدون مستوى تعليمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ تكوين مهني ☐ جامعي ☐

04/ عدد أفراد الأسرة الذين يعيشون معك :.....

05/ دخل الأسرة : محدود ☐ متوسط ☐ كبير ☐

06/ مكان الإقامة : الريف ☐ المدينة ☐

07/ هل يعتبر مشروعك مصدر الدخل الوحيد للأسرة ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ: لا

08/ فما هي مصادر الدخل الأخرى المتاحة ؟ رب الأسرة ☐ مشروعك + رب الأسرة ☐

أخرى ☐ نرجو التحديد: .....

09/ هل سبق وعملت في مؤسسة معينة ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ "لا" مري مباشرة إلى السؤال رقم: 12.

في حالة الإجابة بنعم :

10/ فما كان نوع نشاطها ؟ .....

11/ هل تعتقدين أن عملك السابق:

أ- يعتبر حافز لك لإنشاء مؤسستك الخاصة من حيث الخبرة ؟ ☐
ب- لم يرض طموحك مما جعلك تبحثين عن عمل آخر ؟ ☐
ج- ظروف العمل لم تكن مواتية مع التزاماتك العائلية ؟ ☐
د- دخل العمل لم يكن يغطي احتياجاتك اليومية ؟ ☐
هـ- المنصب لم يتوافق مع دراساتك وشهادتك ؟ ☐

أخرى (نرجو التحديد) .....

12/ ما دافعك من إقامة المشروع ؟

أ- مساعدة رب الأسرة في المصاريف ☐ ب- الحاجة الماسة لمورد دخل ☐ ج- ملائم لطموحاتك ☐

د- إثبات الذات وتحدي للرجل ☐ هـ- الخروج من البطالة ☐ و- المشروع مربح ☐

أخرى (نرجو التحديد).....

13/ الرجاء إعطاء رأيك في الأمور التالي:

التفاصيل	نعم	لا	ربما	احيانا
هل محيطك يشجع تعليم البنات				
هل المجتمع يشجع عمل المرأة				
هل المجتمع يرى أن الرجل قادر على مهام لا تستطيع المرأة القيام بها				
هل المجتمع يفضل عمل الذكور على الإناث				
هل المجتمع يشجع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية				

هل المجتمع يشجع وجود ملكية و أموال خاصة بالمرأة ويمنحها حق التصرف فيها				
هل المجتمع يشجع المرأة على القيام بمشروع خاص بها				
هل تفكير أفراد عائلتك يتوافق مع تفكير أفراد بيئتك				
هل أنت صاحبة القرار في فكرة المشروع ؟				
هل لاقيت معارضة من طرف عائلتك عند بداية مشروعك				
هل واجهت معارضة من طرف صديقاتك و محيطك ؟				
هل يوجد قناعة من أسرتك بقدرتك على إدارة المشروع ؟				
حسب رأيك هل المجتمع يشجع تبعية المرأة للرجل في كل شيء				
حسب رأيك هل الثقافة الاستثمارية للمرأة مناسبة وكافية في مجتمعك				
حسب رأيك هل تتوفر فرص كافية للتطوير والتدريب المهني للمرأة				

14/ حسب وجهة نظرك ، ما الصعوبات التي تعانيها المرأة و لا يعانيها الرجل في حالة رغبتها بتأسيس مشروع ؟

.....

.....

.....

معلومات خاصة بالمشروع :

15/ اسم المشروع أو المؤسسة :.....

16/ هل لمنتجات مؤسستك علامة تجارية ما ؟ نعم ☐ لا ☐

لماذا ؟ :.....

17/ عمر المشروع :

اقل من 3 سنوات ☐ من 3الى5سنوات ☐ من 6الى 10 سنوات ☐

من 11الى 21سنة ☐ أكثر من 21 سنة ☐

18/ ما هو نوع النشاط الممارس؟

أ- تجارة و خدمات ☐ ب- صناعة ☐ ج- زراعة ☐ د- حرفي / صناعة تقليدية ☐

19/ هل لديك خبرة في هذا المجال ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم :

20/ فبكم تقدرين خبرتك ؟

من 1الى 5سنوات ☐ من 6الى 10 سنوات ☐ 11 سنة فما فوق ☐

21/ هل استفدت من تكوين في هذا المجال؟ نعم ☐ لا ☐

21/ إذا كانت الإجابة نعم :

- فما نوع التكوين الذي استفدت منه ؟

أ- دورات تكوينية في معهد خاص ☐ ب- الالتحاق بمراكز التكوين المهني ☐ ج- يتطابق مع تخصصي في الجامعة ☐

آخر (نرجو التحديد) .....

- وهل كانت الدورات مفيدة : نعم ☐ لا ☐ قليلا ☐
- في حالة الإحساس بأن الدورات لم تكن مفيدة، فما هي الأشياء والمعلومات التي تطمحين في معرفتها من خلال الدورات:.....

.....

.....

مري مباشرة للسؤال رقم: 24

في حال الإجابة لا :

22/ فما هو سبب عدم خضوعك للتكوين ؟

أ- عدم الرغبة الشخصية ☐ ب- عدم وجود مراكز تكوينية للمرأة ☐

أخرى (نرجو التحديد).....

23/ فهل ترغبين مستقبلا بالخضوع لتكوين خاص ؟ نعم ☐ لا ☐ ربما ☐

نرجو أن تحددي نوع المعلومات التي تريدنا التعرف عليها من خلال التكوين:

.....:

.....

.....

24/ ما هو حجم مشروعك (عدد العمال باستثناء صاحبته):.....

25/ على أي أساس توظفين العمال في مؤسستك ؟

أ- على أساس الخبرة والكفاءة ☐ ب- على أساس الشهادة ☐ ج- على أساس سابق معرفة ☐

د- أخرى (نرجو التحديد) .....

26/ مكان إقامة المشروع : أ- في نفس منطقة إقامتك ☐ خارج منطقة إقامتك ☐

27/ على أي أساس كان اختيارك لهذا الموقع؟

.....

28/ هل تودين تغيير مكان إقامة المشروع : نعم ☐ لا ☐

لماذا:.....

29/ بالنسبة لطريقة بداية النشاط :

أ- هل قمت بإنشاء عملك من الصفر ؟ ☐ ب- هل أعدت تجديد نشاط عائلي سابق ؟ ☐

ج- آخر نرجو التحديد:.....

30/ رأسمال المشروع :

أ- أقل من 100.000 دج ☐ ب-بين 100,000 و 200.000 ☐

ج- بين 200,000 و 500.000 ☐ د- أكثر من 500.000 دج ☐

31/ ما هي مصادر تمويل مشروعك؟

أ- أموال خاصة بك ادخرتها سابقا ☐ ب- ميراث من العائلة ☐ ج- مساعدة من الأهل ☐

د- مصادر خارجية (نرجو التحديد).....

32/ هل تحصلت على قرض لتمويل مشروعك ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا مري مباشرة للسؤال رقم (36)

إذا كانت الإجابة نعم :

33/ هل قيمة المبلغ المستلم تكفي للبدء بالمشروع ؟ أكبر ☐ اقل ☐ كافي ☐

34/ فهل واجهتي صعوبات للحصول على هذا القرض ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ: "نعم" :

35/ فهل هذه الصعوبات تتعلق :

أ- نظرا لكونك امرأة ☐ ب- نظرا لضرورة ضبط ملف طلب التمويل ☐ ج- عدم امتلاكك لضمانات كافية ☐

أخرى (نرجو التحديد).....

36/ ما حكمك على مشروعك مقارنة بمشاريع مماثلة ؟

أ- ناجح ☐ ب- فاشل ☐ ج- مقبول نسبيا ☐

37/ إذا كنت تعتقدين بأن مشروعك ناجح ، فما هي الأسباب التي تقف وراء نجاح مشروعك ؟

أ- نظرا لاعتمادك لخطة عمل محكمة ☐ ب- لوجود شبكة علاقات تساعدك في تسويق منتوجك ☐

ج- لوجود دعم من جهات معنية لإنجاح مشروعك ☐ د- نظرا لخبرتك في المجال ☐

هـ- أسباب أخرى نرجو التحديد.....

38/ هل تتصرفين بعائد المشروع بنفسك ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم انتقلي مباشرة للسؤال رقم (41)

بحال الإجابة لا :

39/ من يتولى القيام بذلك ؟

أ- الزوج ☐ ب- الأب ☐ ج- الأخ ☐ د- الابن ☐

آخر (نرجو التحديد).....

40/ هل يشكل لك ذلك عائقا أمام التفكير في تطوير مشروعك مستقبلا ؟ نعم ☐ لا ☐

41/ اذكري أهم المعوقات الاقتصادية التي تهدد استمرارية المشروع :

أ- غلاء أسعار مواد ولوازم المشروع ☐ ب- المنافسة من قبل المشاريع المشابهة ☐ ج- صعوبة تسويق المنتوجات ☐

د- صعوبة العمل في السوق و القيود السوقية المفروضة على المرأة ☐

أخرى (نرجو التحديد).....

42/ اذكري ما الذي تتمنين الحصول عليه لزيادة نجاح مشروعك :

.....

.....

.....

43/ هل استفدت من الآليات التي سخرتها الدولة للنهوض بالمشاريع النسوية ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم اذكري تجربتك :

.....

.....

إذا كانت الإجابة بـ" لا" اذكري أسباب ذلك:

.....

.....

44/ نرجو منك إعطاءنا رأيك حول التساؤلات التالية:

التفاصيل	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بتاتا
هل الإجراءات اللازمة للحصول على القروض طويلة ومعقدة ؟					
هل القروض الاستثمارية للمرأة تتطلب ضمانات كبيرة ؟					
هل حاول احد أفراد الأسرة التصرف بالقرض ؟					
هل حاول احد أفراد الأسرة إدارة المشروع عنك ؟					
هل تنوين توسيع المشروع مستقبلا ؟					
هل تستطيعين شخصيا إنهاء الإجراءات الإدارية الخاصة بالمشروع ؟					
هل لديك القدرة على السفر والتنقل لإنهاء أعمالك الاستثمارية وغيرها ؟					
حسب رأيك هل المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة محدودة ؟					
حسب رأيك هل اختيار المرأة لنوع المشروع مبني على القيود المفروضة اجتماعيا ؟					
حسب رأيك هل الإجراءات والشروط الحكومية المتبعة تعيق المشاركة الفعالة للمرأة					

45/ نرجو منك إعطاءنا رأيك حول التساؤلات التالية:

التفاصيل	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بتاتا
هل تغيرت نظرة المجتمع اتجاهك بعد تأسيس مشروعك ؟					
هل تغيرت نظرة الأسرة اتجاهك بعد تأسيس مشروعك ؟					
هل تعتقدين أن مشروعك ترك أثرا سلبيا في مجمل حياتك الاجتماعية والاقتصادية ؟					

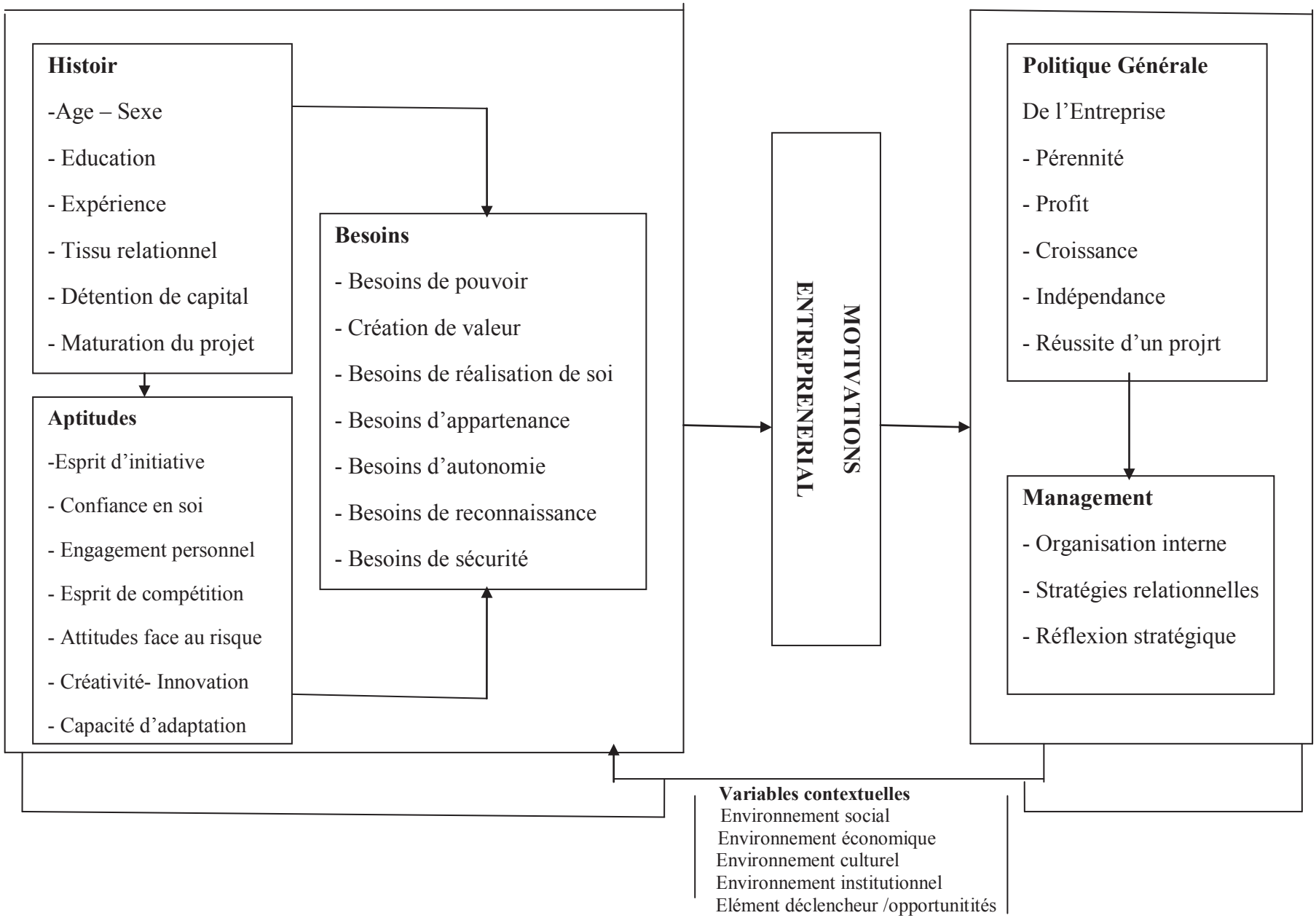
هل تعتقدين أن مشروعك ترك أثرا ايجابيا في مجمل حياتك الاجتماعية والاقتصادية؟					
هل المشروع عزز ثقتك بقدراتك لمواجهة صعوبات العمل في السوق ؟					
هل ازداد دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع ؟					
هل تنصحين الأخريات بتأسيس مشروع خاص بهن ؟					

نرجو أن تذكري باختصار كيف توفقين بين حياتك العائلية وحياتك المهنية

.....

.....

شكرا على مشاركتكن في هذه الدراسة وعلى الوقت المسخر لملء هذا الاستبيان


Histoir
-Age – Sexe
- Education
- Expérience
- Tissu relationnel
- Détention de capital
- Maturation du projet
Aptitudes
-Esprit d'initiative
- Confiance en soi
- Engagement personnel
- Esprit de compétition
- Attitudes face au risque
- Créativité- Innovation
- Capacité d'adaptation
Besoins
- Besoins de pouvoir
- Création de valeur
- Besoins de réalisation de soi
- Besoins d'appartenance
- Besoins d'autonomie
- Besoins de reconnaissance
- Besoins de sécurité
MOTIVATIONS ENTREPRENERIAL
Politique Générale
De l'Entreprise
- Pérennité
- Profit
- Croissance
- Indépendance
- Réussite d'un projrt
Management
- Organisation interne
- Stratégies relationnelles
- Réflexion stratégique
Variables contextuelles
Environnement social
Environnement économique
Environnement culturel
Environnement institutionnel
Elément déclencheur /opportunitités

البيان	نعم		لا		ربما		احيانا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
هل محيطك يشجع تعليم البنات ؟	118	95.93	0	0	2	1.63	3	2.44	123	100
هل المجتمع يشجع عمل المرأة ؟	78	63.41	9	7.32	7	5.69	29	23.58	123	100
هل المجتمع يرى بان الرجل قادر على مهام لا تستطيع المرأة القيام به ؟	80	65.04	10	8.13	8	6.5	25	20.33	123	100
هل المجتمع يفضل عمل الذكور على الإناث ؟	55	44.72	29	23.58	16	13	23	18.7	123	100
هل المجتمع يشجع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ؟	83	67.48	2	1.63	14	11.38	24	19.51	123	100
هل المجتمع يشجع وجود ملكية و أموال خاصة بالمرأة ويمنحها حق التصرف بها ؟	65	52.84	12	9.76	19	15.45	27	21.95	123	100
هل المجتمع يشجع المرأة على القيام بمشروع خاص بها ؟	57	46.34	9	7.32	7	5.69	50	40.65	123	100
هل تفكير أفراد عائلتك يتوافق مع تفكير أفراد بيئتك ؟	53	43.09	31	25.2	8	6.5	31	25.21	123	100
هل أنت صاحبة القرار في فكرة المشروع ؟	108	87.8	10	8.13	3	2.44	2	1.63	123	100
هل لاقيت معارضة من طرف عائلتك عند بداية المشروع ؟	17	13.82	87	70.73	0	0	19	15.45	123	100
هل واجهت معارضة من طرف صديقاتك و محيطك ؟	20	16.26	99	80.49	0	0	4	3.25	123	100
هل يوجد قناعة من آسرتك بقدرتك على إدارة المشروع ؟	96	78.05	18	14.63	7	5.69	2	1.63	123	100
هل المجتمع يشجع تبعية المرأة للرجل في كل شيء ؟	44	35.77	37	30.08	7	5.69	35	28.46	123	100
هل الثقافة الاستثمارية للمرأة كافية و مناسبة في مجتمعك ؟	14	11.38	71	57.72	27	21.95	11	8.95	123	100
هل تتوفر فرص كافية للتطوير و التدريب المهني للمرأة ؟	58	47.16	50	40.65	8	6.5	7	5.69	123	100

البيان	موافق جدا		موافق		لا ادري		غير موافق		غير موافق بتاتا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
هل الإجراءات اللازمة للحصول على القرض طويلة ومعقدة ؟	32	26.02	21	17.07	53	43.09	14	11.38	3	2.44	123	100
هل القروض الاستثمارية للمرأة تتطلب ضمانات كبيرة ؟	16	13.00	19	15.45	65	52.84	18	14.63	5	4.06	123	100
هل حاول أحد أفراد الأسرة التصرف بالقرض ؟	6	4.88	13	10.57	9	7.32	24	19.51	71	57.72	123	100
هل حاول احد أفراد الآسرة إدارة المشروع عنك ؟	14	11.38	14	11.38	2	1.63	35	28.45	58	47.15	123	100
هل تنوين توسيع المشروع مستقبلا ؟	56	45.53	51	41.46	10	8.13	4	3.25	2	1.63	123	100
هل تستطيعين شخصيا إنهاء الإجراءات الخاصة بالمشروع ؟	20	16.26	28	22.76	11	8.94	45	36.58	19	15.45	123	100
هل لديك القدرة على السفر و التنقل لإنهاء أعمالك الاستثمارية و غيرها ؟	48	39.02	30	24.39	10	8.13	16	13.00	19	15.454	123	100
حسب رأيك هل المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة محدودة ؟	24	19.51	31	25.20	15	12.19	30	24.39	23	18.70	123	100
حسب رأيك هل اختيار المرأة لنوع المشروع مبني على القيود المفروضة اجتماعيا ؟	57	46.34	39	31.71	7	5.69	11	8.94	9	7.32	123	100
حسب رأيك هل الإجراءات و الشروط الحكومية المتبعة تعيق المشاركة الفعالة للمرأة ؟	25	20.32	28	22.76	42	34.15	25	20.32	3	2.44	123	100
هل تغيرت نظرة المجتمع اتجاهك بعد تأسيس المشروع ؟	33	26.83	45	36.58	12	9.76	17	13.82	16	13.00	123	100
هل تغيرت نظرة الأسرة اتجاهك بعد تأسيس مشروعك ؟	43	34.96	39	31.71	4	3.25	27	21.95	10	8.13	123	100
هل تعتقدين أن مشروعك ترك أثرا سلبيا في مجمل حياتك الاجتماعية و الاقتصادية ؟	4	3.25	15	12.19	5	4.06	60	48.78	39	31.70	123	100
هل تعتقدين أن لمشروعك ترك أثرا ايجابيا في مجمل حياتك الاجتماعية و الاقتصادية ؟	48	39.02	60	48.78	5	4.06	10	8.13	0	0	123	100
هل المشروع عزز ثقتك بقدراتك لمواجهة صعوبات العمل في السوق ؟	43	34.96	67	54.47	2	1.63	5	4.06	6	4.88	123	100
هل ازداد دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع ؟	55	44.71	55	44.72	8	6.50	2	1.63	3	2.44	123	100
هل تنصحين الأخريات بتأسيس مشروع خاص بهن ؟	86	69.92	35	28.45	2	1.63	0	0	0	0	123	100

باللغة العربية :

الكتب :

1. أبو هتلة خالد سعيد، **اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي**، بدون طبعة، دار المأمون، الأردن،1430.
2. أحمد مروة، برهم نسيم، **الريادة وإدارة المشروعات**، بدون طبعة،الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2007.
3. أفندي عطية حسين، **تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر**، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003 .
4. اندراوس رامي جمال، معايعة عادل سالم، **الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات**، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، اربد،الأردن، 2008.
5. البرنوطي سعاد نايف، **إدارة الأعمال الصغيرة : أبعاد للريادة**، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2005 .
6. الحديث النبوي الشريف.
7. عوض مبارك مجدي، **الريادة في الأعمال: المفاهيم و النماذج والمداخل العلمية**، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، 2009.
8. القرآن الكريم.
9. مطلك الدوري زكرياء، الصالح احمد على، **إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة**، بدون طبعة، دار اليازوري العلمية، الأردن،2009 .
10. ملحم يحي سليم، **التمكين كمفهوم إداري معاصر**، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر الجديدة، القاهرة، 2006 .
11. منظمة العمل العربية، **اتفاقيات وتوصيات العمل العربية**، الطبعة الثانية، القاهرة، يناير1995.
12. النجار فايز جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، **الريادة وإدارة الإعمال الصغيرة**، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008 .
13. يوسف نور الدين سعاد، **المرأة العربية في البرلمان التمكين الجنساني**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، لبنان، 2006.

البحوث الجامعية :

14. أيوب رائدة، **الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدول العربية، 2010.
15. بن يزة يوسف، **التمكين السياسي للمرأة وأثره في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي**، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
16. سلامي منيرة، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008.

17. شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.
18. القاضي نجاح، **أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن، 2008.

وقائع التظاهرات العلمية (المؤتمرات، الملتقيات، الأيام الدراسية) :

19. بلعربي عائشة، تقرير بعنوان: أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية، مقدم في المنتدى العربي حول: **الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل**، الرباط، المملكة المغربية، 21-23 أكتوبر 2008 .
20. بوغالم كلثوم، مداخلة بعنوان: دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM في تدعيم المقاولة النسوية بالجزائر –عرض ميداني لتجربة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية سوق أهراس – مقدمة في الملتقى الدولي حول **آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر(الفرص والعوائق)**، بسكرة،5/4/3 ماي 2011 .
21. تومي ميلود، مداخلة بعنوان : مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مقدمة في الملتقى الدولي حول: **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**، الشلف، الجزائر ،18/17 أفريل 2006.
22. الجربوع أيوب بن منصور و آخرون، ورقة عمل حول: المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، مقدمة في **منتدى الرياض الاقتصادي الثاني مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد في المملكة العربية السعودية**، مدينة الرياض ، السعودية ، 4-6 ديسمبر 2005.
23. الخناق سناء عبد الكريم، مداخلة بعنوان: المتطلبات الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة المنافسة، مقدمة في الملتقى الدولي حول: **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**، الشلف، الجزائر،18/17 أفريل 2006.
24. سلامي منيرة، قريشي يوسف، شيخي محمد، مداخلة بعنوان اثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مقدمة في الملتقى الدولي حول **المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال**، بسكرة، 8/7/6 أفريل 2010.
25. العالي إبتهاج أحمد، ورقة عمل حول : المرأة القائد و الدوافع السلوكية : تقرير ذاتي، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي **المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة و مؤسسات المجتمع المدني**،الدوحة، قطر، مارس 2008.
26. العجيلي عبد ذياب، ورقة عمل حول :اثر التكنولوجيا في تنمية مهارات المرأة في دول الخليج العربي، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي **المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ومؤسسات المجتمع المدني**، الدوحة، قطر، مارس2008.
27. يعقوب محمد، مداخلة بعنوان: مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، مقدمة في الملتقى الدولي حول: **متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**، الشلف، الجزائر،18/17 أفريل 2006.
28. يوسف حنان، تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في **المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية**، منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات، الرياض، 15 فيفري 2011.

المقالات المقبولة للنشر و أوراق العمل :

29. أسد أيهم، ورقة عمل بعنوان **التمكين الاقتصادي للمراة كمدخل للتمكين الاجتماعي**، قدمت في الندوة العلمية بتنظيم مرصد نساء سورية و النادي السرياني الأرثودكسي، حمص، سوريا، 2008/3/26 .

30. التركي نورة صالح، برازويل ريبيكا، **صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة اقليمية للخصائص والتحديات والتطلعات**، مركز السيدة خديجة بنت خويلد، جدة، 2010.

31. صقر هالة، شحاتة عبد الله، ورقة عمل بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة : المعوقات والحلول المقترحة، قدمت من خلال البرنامج البحثي حول: **المرأة والعمل**، أوراق وسياسات، القاهرة، نوفمبر 2009 .

المجلات العامة والسلاسل الدورية والجرائد :

32. الأمر رقم 01-03، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001.

33. رياض بن جبيلي، تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية ، سلسلة دورية : **جسر التنمية**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد الثاني والسبعون، ابريل 2008، السنة السابعة.

34. على عبد القادر على، التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية، **سلسلة اجتماعات الخبراء**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد22، فبراير2007.

35. فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملحم ووجدان محمد العكاليك، مقال بعنوان صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن : سمات وخصائص، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، الأردن، المجلد 5، العدد 4، 20 /07/ 2009.

36. القانون رقم 01-18، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 77، الصادر في 15 ديسمبر 2001.

37. المرسوم التنفيدي رقم 02-373، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002..

38. المرسوم التنفيدي رقم 03-78، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.

39. المرسوم التنفيدي رقم 03-79، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.

40. المرسوم التنفيدي رقم 03-80، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003.

41. المرسوم التنفيدي رقم 04-14، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004.

42. المرسوم التنفيدي رقم 05-165، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 32، الصادر في 4 ماي 2005.

43. المرسوم التنفيدي رقم 94-188، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 44، الصادر في 27 جويلية 1994.

44. المرسوم التنفيدي رقم 96-296، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996.

45. منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر، مناقشة الجلسة الخاصة تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، جوهانسبرغ،11-14 اكتوبر2011.

التقارير و المنشورات الإحصائية :

46. مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2009، **التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشري والتنمية**، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2009.

47. مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2010، **الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية**، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2010.

48. مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2011، **الاستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع**، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2011.

49. نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادرة عن وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، العدد رقم 20 ،سنة 2011.

50. نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادرة عن وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، العدد رقم 18، سنة 2010.

51. نشرية المعلومات الاقتصادية، الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، العدد رقم 12، 2007.

52. نشرية المعلومات الاقتصادية ، الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، العدد رقم 10، 2006.

53. نشرية المعلومات الاقتصادية، الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، العدد رقم 08، سنة 2005 .

54. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، تقرير الوطني حول **المرأة الجزائرية : واقع ومعطيات**، الجزائر، 2009.

القواميس :

55. بطرس البستاني، **قاموس محيط المحيط** : عربي – عربي ، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، مكتبة لبنان، لبنان، 1998.

56. محمد بن مكرم بن منظور، **معجم لسان العرب** : عربي – عربي ، المجلد الثالث عشر، بدون طبعة، دار صار، بيروت، لبنان ، 2010.

دليل كتابة المذكرات و الأطروحات :

57. إبراهيم بختي، **الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات و الأطروحات)**، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية لجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007/2006 .

باللغة الفرنسية :

58. Daval Hervé , Deschamps Bérangére & Geindre Sébastien , PROPOSITION D'UNE GRILLE DE LECTURE DES TYPOLOGIES D'ENTREPRENEURS , Premier congres de l'Académie de l'entrepreneuriat , **ENTREPRENEURIAT ET ENSEIGNEMENT : ROLE DES INSTITUTIONS DE FORMATION , PROGRAMMES , METHODES ET OUTILS ,** Europe , Novembre 1999 .
59. Dif Aicha , BENYAHIA-TAIBI G , L'entreprenariat féminin en Algérie: Etude de cas des entrepreneures de la wilaya d'Oran **, Les journées internationales sur l'entreprenariat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles**, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011.
60. Dif Aicha , **L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran** , mémoire de magister , université d'Oran Es-senia , Oran , 2010.
61. Émile- Michel HERNANDEZ , Luc MARCO , **Entrepreneur et Décision de l'intention à l'acte** , ESKA , Paris , 2006 .
62. International Labour Organization , Regional Office for Arab States & Centre of Arab Women for Training and Research , Gender, Employment, and the Informal Economy**, Glossary of Terms ,** First published 2009,International Labour Organization(ILO), Beirut, 2009.
63. Office National des Statistiques Algérie , **Statistiques Sociales et Statistiques Economiques** , 02-03-2012 , http://www.**ons**.dz/
64. Rachid BOUKSANI , Amina MEZIANE , L'ETUDE DES FACTEURS MOTIVANTS LES ENTREPRENEURS A CREER LEURS ENTREPRISES EN ALGERIE, **Les journées internationales sur l'entreprenariat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles**, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011.
65. Stéphanie Vallée, L'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone , **Assemblée Parlementaire de la Francophonie SESSION DE L'APE** , Kinshasa (République démocratique du Congo) 5-8 juillet 2011
66. Yves Robichaud , Egbert McGraw , **Analyse comparative entre l'entrepreneurship féminin et l'entrepreneurship masculin :le cas des entreprises de services et de détail chez les francophones du Nouveau-Brunswick** , Institut canadien de recherche sur le développement régional , Canada , Juin 2003.

مواقع الانترنت:

65. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، **التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية : بيجين + 15** ، تاريخ التصفح 2012/04/19

css.escwa.org.lb/ecw/1065/**Algeria**_formatted.doc

66. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، تقرير حول الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر ، تاريخ التصفح 2012/04/19

http://alnahrain.org/sc/showthread.php?t=3265

67. المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، الأخبار الرئيسية، استفادة أكثر من 80.000 امرأة ريفية من تكوين على المستوى الوطني ، 2012/03/12 ،

12-03-2012http://www.entv.dz/tvar/video/index.php?t=JT20H

68. المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، قفزة نوعية حققها قطاع الصناعة التقليدية عبر الوطن ، 2012/03/12 ،

12-03-2012http://www.entv.dz/tvar/video/index.php?t=JT20H

69. المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري ، الأخبار ، رسالة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة ، 2012/03/09 ، موقع التلفزيون الجزائري ،

09-03-2012http://www.entv.dz/tvar/video/index.php?t=JT20H

70. منظمة العمل العربية ، نشرات إحصائية ، 02-03-2012 ،

http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=category&id=132&layout=blog&Itemid=85&lang=ar

71. EUROMED GENDER EQUALITY ، برنامج تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المنطقة الأورومتوسطية ، تقرير حول تحليل الوضع الوطني – الجزائر ، الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ، تاريخ التصفح 2012/02/20

http://www.euromedgenderequality.org/

72. منظمة المرأة العربية ، التعريف بالمنظمة ، تاريخ التصفح 2012/02/21 ،

http://www.arabwomenorg.org/

73. ايمن بن التهامي ، المقاولة النسائية تأثرت أقل من الذكورية بالأزمة المالية، إيلاف، لندن، العدد 4028، 2 نوفمبر 2010. متوفرة على الموقع http://www.elaph.com/Web/Economics/2010/11/608406.html تاريخ التصفح 2012/06/02.

74. تاريخ التصفح (17/05/2012) http://www.djazairess.com/elhiwar/19294

75. تاريخ التصفح (02/06/2012) http://www.menabwn.org/ar/network-hub/algeria-ame

76. تاريخ التصفح (25/05/2012) http://www.djazairess.com/echchaab/16560